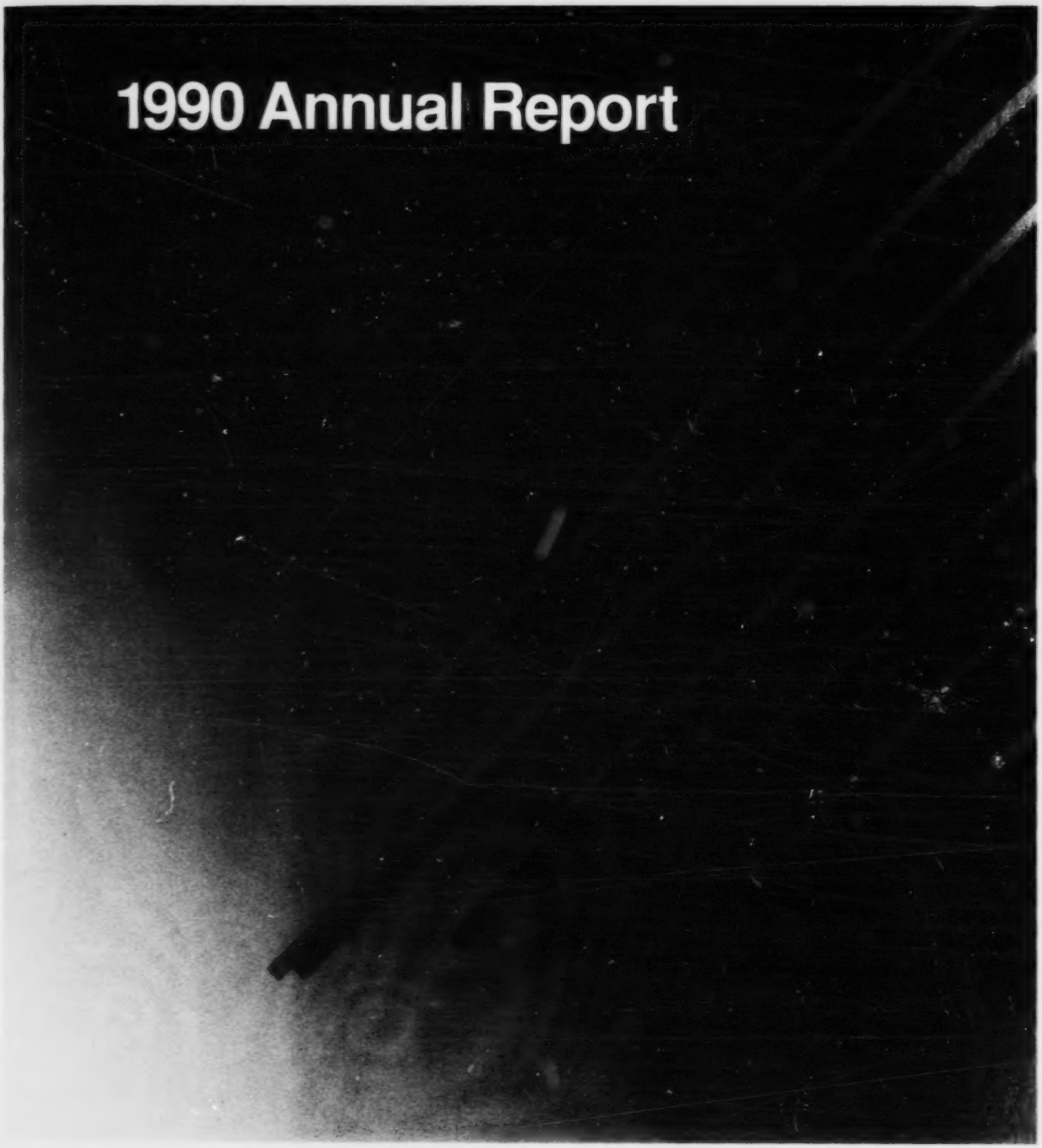
Employment and Immigration Canada
Emploi et Immigration Canada

1990 Annual Report

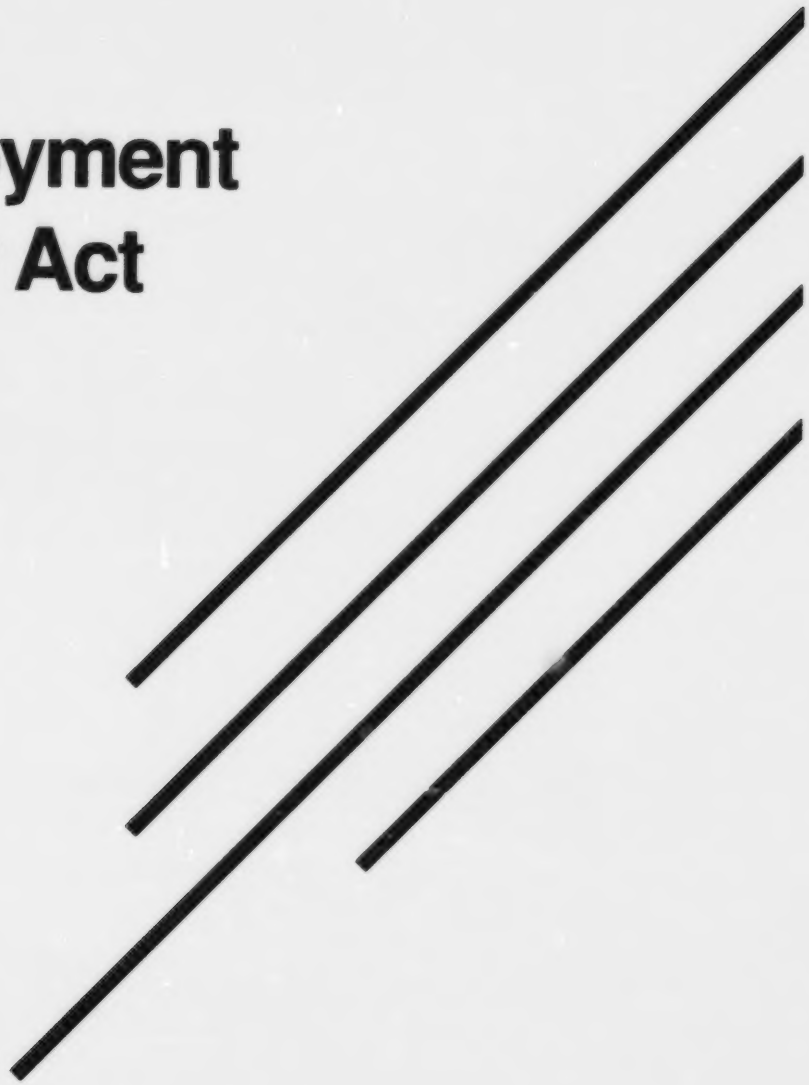


Employment Equity

Canada

1990 Annual Report

Employment Equity Act



LM-119/11/90

91-04901/

Monique Vézina
Minister of State for Employment and Immigration

Minister of State
for Employment and Immigration

CANADA

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

His Excellency
The Governor General of Canada

May it please your Excellency:

It gives me great pleasure to table in Parliament the 1990 Annual Report on Employment Equity. The Employment Equity Act, which was proclaimed in 1986, is intended to achieve equality in the workplace.

The Employment Equity Act recognizes the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences. In that spirit, and in order to provide Canadians with a better understanding of the activities needed to implement an employment equity program, the present report contains initiatives and efforts by employers to achieve a workforce that is more representative of designated groups.

We have now reached an important point in the implementation of the Employment Equity Act. Employers have now filed their third annual statistical report. On examining this information, we are beginning to see that notable progress is being made in some areas. Unfortunately, results are slow in coming in others. The information at our disposal will be useful in evaluating the effectiveness of the Employment Equity Act.

In 1991, as prescribed by the legislation, a Parliamentary Committee will undertake a review of the provisions and operation of the Employment Equity Act. In preparation for this event, we issued a discussion paper and requested the views of employers, unions and designated groups. Several working-level meetings were also held with representatives of national, provincial and local organizations and associations from the various regions of Canada.

I wish to thank all those who have provided us with their comments and suggestions for useful improvements to the Act. I also wish to acknowledge the important contribution of those who attended the working-level meetings to exchange information and views.

Respectfully submitted,

Monique Vézina

TABLE OF CONTENTS

PAGE

Introduction 1

Positive Changes 5

1. Qualitative Measures and Good Faith Efforts 7

2. Setting the Context 17

3. The Designated Groups Profiles 25
   Women 27
   Aboriginal Peoples 37
   Persons with Disabilities 47
   Members of Visible Minorities 57

4. Assessment of Employers' Results 67

1991 Legislative Review 83

Appendix A: Notes on Data A-1

Appendix B: Tables: Designated Groups in the Canadian Labour Force B-1

Appendix C: Employers Subject to the Employment Equity Act C-1

Produced by Public Affairs and
the Employment Equity Branch

If you require additional copies of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Public Affairs Branch
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

©Minister of Supply and Services Canada 1990

Cat. No. MP1-4/1990

ISBN 0-662-57953-4

If you require an audio-cassette of this annual report, please contact:

Public Enquiries Centre
Employment and Immigration Canada
140 Promenade du portage
Hull, Québec
K1A 0J9

Tel.: (819) 994-6313

INTRODUCTION

Background

The concept of equity in employment has become public policy in Canada. Increasingly, employers are recognizing that the employment equity planning process must establish goals and timetables to achieve an appropriate representation of designated groups within their work forces. It involves not only identifying and eliminating employment barriers and discriminatory practices, but also instituting special measures and accommodating differences.

The Employment Equity Act

The Employment Equity Act, proclaimed in 1986, represents a milestone in Canadian history. One of the first of its kind both in Canada and internationally, the legislation requires employers covered by the Act to implement programs ensuring that members of four designated groups achieve equitable representation and participation in the work force, and to report annually on their results.

The Federal Contractors Program, also introduced by the federal government in 1986, applies to suppliers of goods and services to the federal government. This program requires federal contractors to achieve and maintain a fair and representative work force.

Verification of Employer Reports

On behalf of the Minister, the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada receives employers' reports annually and validates them. A verification is conducted in order to confirm that employers are reporting in compliance with the Employment Equity Act and Regulations. Employers have an opportunity to submit additional documentation or clarification. In some instances, corrections are received too late for printing; in these cases, the report is available on request from the Employment Equity Branch.

Employment Equity Computerized Reporting System

To assist employers with their reporting obligations, Employment and Immigration Canada has designed a computerized tracking and reporting system. The Employment Equity Computerized Reporting System was distributed to all federally regulated employers last winter. For the 1989 reporting year, over one-third of these employers used the system to produce their annual statistical reports. Although employers are still responsible for providing complete and accurate information, their use of the system has resulted in more accurate reporting and a reduced need for amended forms. A similar system will soon be available for employers covered by the Federal Contractors Program.

Annual Report to Parliament

The Employment Equity Act requires that the Minister of Employment and Immigration table in Parliament an annual report consolidating and analysing the

employment equity data submitted by employers, including the employment equity profile of designated groups in the federally regulated work force. The first annual report covering 373 employers was tabled on December 22, 1988. The second annual report, tabled on December 13, 1989, consolidates 374 employers' reports for the calendar year 1988. This report contains data from 368 employers' reports.

Public Scrutiny

Public scrutiny is an important mechanism for enforcing the Employment Equity Act. The employment equity reports filed by individual employers are available for public inspection at libraries across Canada. Copies can also be purchased from Supply and Services Canada. The pamphlet "Where to Find Employers' Reports" provides further information on how to obtain employment equity reports.

Designated group members and organizations are analysing the reports to identify areas of inequity. Some organizations are working in co-operation with employers to increase the effectiveness of their recruiting. Public disclosure of each employer's report also provides individuals and organizations with the necessary information to initiate a complaint under the Canadian Human Rights Act in instances where there is reasonable evidence of systemic discrimination.

Compliance Cases

For the 1987 reporting year, one employer, Execaire, did not file its employment equity report and a prosecution was instituted. In February 1990, Execaire pleaded guilty to the charge and was sentenced to a fine of $2,500 and costs. The company has filed reports for both the 1988 and 1989 reporting years and has provided evidence that it is implementing a full employment equity program.

One employer, Dicom Direct Communications Canada Ltd., was charged with not submitting its 1988 employment equity report by June 1, 1989. The company subsequently filed its report in December 1989. It pleaded guilty to the charge and was sentenced to a fine of $3,000 and costs. Its 1989 report was filed in June 1990, and it has committed itself to implementing an employment equity program.

Canada Messenger Transportation Systems Inc. did not file its 1989 employment equity report. Prosecution is under way.

The Federal Contractors Program

The Federal Contractors Program is also administered by Employment and Immigration Canada (EIC). This mandatory employment equity program is directed toward employers who do business with the federal government. Since October 1986, organizations with 100 or more employees and bidding on government contracts of $200,000 or more are required to certify their commitment to implementing an employment equity program. Contractors must identify and remove artificial barriers to selecting, hiring, promoting and training members of the designated groups, and they must increase the participation of designated groups at all levels of employment.

Under the program, 1,350 organizations representing over one million employees have signed certificates of commitment to employment equity. Some 720 employers are currently subject to compliance review; 141 have been found in compliance, and another 202 are still under review. The right to bid on government contracts was withdrawn from two contractors found in non-compliance – one in 1988 and the other in 1989. Both companies submitted acceptable work plans and introduced programs to achieve employment equity; as a result they have been reinstated on the bidding source list.

Employment and Immigration Canada Initiatives

Both employers and employees benefit from recruiting, training and maintaining a highly qualified labour force. EIC provides a range of employer-oriented training programs, and helps employers plan the use of human resources and implement employment equity programs. Workers benefit from a wide variety

of programs and services – such as employment counselling and training – at 499 Canada Employment Centres, and itinerant services to nearly 200 remote or isolated communities across the country.

The Canadian Jobs Strategy provides jobs and skills to Canadians, particularly designated group members who are not currently participating in the labour market. The Canadian Jobs Strategy also helps employers to achieve a representative work force by referring qualified applicants from designated groups. Five programs are available:

- **Job Development** provides work experience for the long-term unemployed;
- **Job Entry** supplies training for individuals who have difficulty entering or re-entering the labour market;
- **Skill Shortages** helps employers train workers in skills that are or will be in demand;
- **Skill Investment** offers retraining to workers whose jobs are affected by technological or market changes; and
- **Community Futures** stimulates business development to address the special needs of communities outside metropolitan areas and with chronically high unemployment.

The new Labour Force Development Strategy will build on the Canadian Jobs Strategy and provide comprehensive assistance for Canadians to acquire and maintain the skills they need in a changing labour market.

EIC recognizes that designated groups have higher unemployment rates and lower average wages than the rest of the work force, and that they are disproportionately represented in a narrow range of occupations. It is important to concentrate on the pre-employment problems experienced by designated group members, and to help them prepare for the labour market. Accordingly, EIC has undertaken a number of initiatives to assist designated group members in acquiring the skills required to gain full access to the labour market. It has set goals for the participation of designated groups in its regular programs and services, and will assess the effects of these programs on the designated group work force.

Several EIC programs include special measures to increase the participation of designated groups. For example, special funds are available to accommodate the needs of persons with disabilities participating in training programs and who may require modification of the work site, or materials on audio cassette or in Braille. In addition, EIC provides access to the Job Accommodation Network, allowing employers interested in hiring persons with disabilities to review the case histories of other employers who have successfully accommodated workers with disabilities.

Some alternative programs and services also benefit members of designated groups. For example, Outreach projects help overcome employment barriers by enlisting the aid of community-based organizations to extend employment services to clients whose needs may be better served through these projects.

Aboriginal People and the Labour Force Development Strategy

Aboriginal people and EIC are working to establish an effective partnership to invest in developing and training the aboriginal labour force, for participation both in unique aboriginal labour markets and in the broader Canadian labour market. Aboriginal peoples concur with partnership principles – endorsed by the Aboriginal Employment and Training Working Group – that will provide the basis for a new working relationship between aboriginal peoples and EIC. Consultations between EIC and aboriginal organizations are aiming at a target date of April 1, 1991 for the new strategy.

The Canadian Human Rights Commission

The Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act complement each other. Copies of employers' reports filed with EIC are sent to the Canadian Human Rights Commission and provide valuable information on the status of designated groups within particular organizations. Under the Canadian Human Rights Act, the Commission has the authority to initiate an investigation where there

are reasonable grounds to believe that systemic discrimination exists. Individuals or organizations may also file a complaint with the Human Rights Commission against an employer. As of September 1990, complaints have been filed against 22 employers subject to the Employment Equity Act.

International Interest

The Employment Equity Act exemplifies an approach to achieving a representative work force that is new and innovative in Canada and North America. Representatives of many other countries are also studying the Act as a model of a proactive method to achieve equality in employment; several have come to Canada to study our mandatory programs. Canada plays a lead role in discussions about employment equity at meetings of the Organization for Economic Cooperation and Development, and numerous requests for information and consultations are received from countries around the world.

POSITIVE CHANGES

During 1989, employment growth in the work force under the Act continued to be slower than the growth rate in the Canadian Labour Force. Despite the low growth in employment, there were indications of improvement for each of the designated groups.

- The reported representation of each of the four designated groups increased since the last reporting year.
  - Women increased their representation from 41.95% to 42.55%
  - Aboriginal Peoples increased their representation slightly from .71% to .79%
  - Persons with Disabilities increased their representation from 1.69% to 2.34%
  - Members of Visible Minorities increased their representation from 5.67% to 6.68%. Their representation is now slightly greater than in the Canadian Labour force in 1986 (6.30%)
- The hiring and termination activities of employers contributed to increasing the representation of women, aboriginal peoples and members of visible minorities. The increase in representation of persons with disabilities was largely due to improved self identification.
- Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities had an increased share of full-time hirings.
- Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities had an increased share of full-time promotions.
- The representation of the designated groups increased slightly in several occupational groups.
  - the representation of women increased in 8 out of 12 occupational groups
  - the representation of aboriginal peoples and persons with disabilities increased in 9 out of 12 occupational groups
  - the representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups

- The assessment of employer results indicated how many employers reported progress for designated groups.
  - 141 employers received an "a" for the progress of women
  - 37 employers received an "a" for the progress of aboriginal peoples
  - 24 employers received an "a" for the progress of persons with disabilities
  - 97 employers received an "a" for the progress of members of visible minorities
- 155 employers voluntarily submitted a report on their special initiatives in support of employment equity and a further 100 executive summaries were included with their annual statistical reports required under the Act.
  - many employers indicated that new recruitment practices had been instituted in order to increase the representation of designated groups in the work force under the Act

QUALITATIVE MEASURES AND GOOD FAITH EFFORTS

"...employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences."

– Employment Equity Act, Section 2

"An employer shall... implement employment equity by

(b) instituting such positive policies and practices and making such reasonable accommodation as will ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment..."

– Employment Equity Act, Section 4

Introduction

Employment equity refers to the comprehensive planning and program implementation process undertaken by employers to achieve a fair and representative work force. Sections two and four of the Employment Equity Act require employers to implement innovative strategies and special measures to achieve equity within their corporate environments.

Strategies are designed to correct the underrepresentation of designated groups. Employers must implement special measures, which include targeted recruitment and special training initiatives, in an effort to improve the employment opportunities of designated group members.

Employers are also required to submit annual reports that provide numerical data (also referred to as "quantitative data") on the results of their efforts to increase the representation of designated group members within their work forces. However, measurements of progress on equity cannot be based solely on numerical change. Therefore, in this third reporting year, employers were asked to provide a report of special corporate initiatives undertaken to bring about changes and remedy underrepresentation. These special initiatives are designated in this report as "qualitative measures."

Method

Employers are encouraged to submit executive summaries as part of their annual reports in addition to statistical reports. These executive summaries often highlight the unique circumstances and achievements of their organizations and, in some instances, describe the employers' approaches to implementing their employment equity programs. This year, approximately 100 executive summaries contained information on special measures.

Employers were also invited to provide a report on qualitative measures they have implemented to support their established employment equity goals, such as:

- recruitment and training initiatives undertaken in support of their employment equity plan;
- projects initiated to recruit designated group members within their work forces;

- special measures and innovative strategies to retain or promote designated group members;
- activities providing a supportive environment which ensure that equity results are successful and maintained; and
- any exceptional situations in their business operations (constraints or growth) that affected employment equity programs.

Employer associations were asked to encourage members subject to the Employment Equity Act to participate in gathering this information. In response, 133 employers supplied information about their corporate initiatives. The information in this chapter is based on the 133 qualitative responses and the 100 executive summaries, including information on special measures.

The employer community reported their corporate initiatives in a wide variety of ways; their activities are grouped in six broad categories:

Recruitment Systems

The corporate initiatives and programs reported by employers in an effort to broaden their recruitment pool and increase representation of designated group members.

Training and Development

The training and development initiatives reported by employers aimed at promoting and improving the occupational distribution of designated group employees.

Reasonable Accommodation

The employment policies, practices and support mechanisms which employers have implemented to accommodate differences of designated group employees.

Creating an Equity Environment

The activities which employers established to provide a work environment conducive to employment equity programs.

Communication

The communication strategies implemented by employers to achieve a positive equity environment.

Constraints

The constraints and restrictions reported by employers which affected their employment equity programs.

1. Recruitment Systems

Most employers reported extensive liaison activities with organizations specializing in recruitment, training and placement of designated group members so that they could attract appropriate applicants. Employers reported that establishing links and maintaining contact with placement agencies and organizations representing designated group members increased their potential for developing pools of qualified applicants.

Employers reported a number of ways to inform and assist managers in recruiting members of designated groups. As part of an overall recruitment strategy, many employers developed skill-based inventories of designated groups. As a management tool to assist in external recruitment, some employers developed in-house computerized job-applicant banks which are updated and maintained. Several completed resource directories listing the various associations and agencies that represent and serve various designated group members. A large number of employers place advertisements in various media, including newspapers, the ethnocultural press and professional journals; most stated a commitment to employment equity in their job advertisements. Many employers also specified skill requirements and the physical requirements of jobs in their advertisements. In an effort to help designated group members qualify for positions, employers provided applicants with feedback on which skills upgrading or additional training would help them qualify for specific occupations in their company.

Examples of other strategies aimed at reaching and attracting members of designated groups are:

- Many employers participated in career fairs, employer-sponsored career seminars, and career counselling sessions. They made presentations to potential candidates, and to various associations and placement agencies representing designated group members, on selection criteria and pertinent skill requirements.

- Specialized industry-related campaigns were an effective mechanism for attracting designated group members. One employer in the banking industry attributed the hiring of women, aboriginal persons and members of visible minority groups to such campaigns. One employer in the transportation industry reported that such an initiative resulted in the hiring of women bus operators.

- A number of employers made industry-related presentations to colleges, high schools and elementary schools. These presentations emphasized attracting women and minorities to non-traditional careers.

- A small number of employers reported that before employment opportunities became available they conducted orientation programs for potential designated group employees by providing tours of the facilities, information on entry-level skill requirements, employee benefits, and health and safety issues.

- One employer conducted trial interviews with potential applicants in co-operation with an employment agency's job-finding club for disabled persons. This employer reported benefits to both the recruiter and applicants because it allowed candidates to understand the interview process and, at the same time, sensitized the interviewer to the needs of disabled persons. Another employer attributed the hiring of a disabled individual to a similar trial interview.

- A few employers also held recruitment activities at the actual location where job openings were to be filled. Designated group associations were contacted and given information about the job requirements in advance of recruitment activities. In one instance, this initiative led to the successful hiring of aboriginal employees. In order to recruit aboriginal candidates two other employers went to reserves to publicize job openings and explain the requirements.

Employers also described a number of specific measures to increase the success rate of designated group applicants. For example:

- Many employers have participated in internship programs – initiated in co-operation with a number of educational institutions – to upgrade the skills and qualifications of applicants for entry-level positions.

- To offer valuable employment experience to designated group members, many employers used work placement and combined on-the-job training programs aimed at a particular designated group. In some instances these activities led to temporary or permanent employment opportunities.

- A small number of employers implemented specialized industry training and internship programs designed to provide designated group members with the basic skills to qualify for entry into the industry. For example, one employer in the water transport industry trained aboriginal women for work in marine and shipyard offices. An employer in the trucking industry participated in a six-week training and work-placement program for aboriginal candidates so they could gain the basic skills needed to qualify for licences and entry into the industry. Another employer in the same industry operates a driver-training school: six visible minority men and three women are among the 40 graduates, so far, and three more women are currently being trained. Employers in several federally regulated industries also provided training in computer skills and work placement opportunities to enable persons with disabilities to qualify for employment.

- In the mining industry, one employer developed pre-employment courses to assist northern aboriginal persons to qualify for entry-level positions. Another program provides them with academic upgrading and combined work experience. This employer reported successfully having negotiated an agreement with a union which allows one-half of its apprenticeship vacancies to be filled by aboriginal persons.

- A small number of employers provide on-site training and combined work experience for women in non-traditional occupations. One employer in the pipeline industry reported that women represent 50% of the trainees in the company-sponsored engineer-in-training program. An employer in the telecommunications industry developed a three-month apprenticeship and training program. This program supplements a bridging program that is offered in the private sector for women who want a non-traditional occupation. Five women will be eligible for employment within the corporation when they complete this program.

- Some employers have translated or adjusted their tests and modified their selection criteria for the benefit of designated groups. One adapted and validated mechanical comprehension and general knowledge tests for members of visible minorities. Another modified entry requirements in order to permit internal mobility. In another case the requirement is 12 years of schooling or the equivalent, to ensure compatibility with educational levels of other countries. Finally, one employer had the equivalence of courses in institutions abroad verified by a ministry of education. Another has hired aboriginal job applicants who do not meet all the selection criteria, but who show promising talent.

- Certain employers noted difficulties in recruiting members of the designated groups because of French or English language requirements in particular jobs or duties. For example, one female employee belonging to a visible minority, who had an excellent knowledge of English but whose pronunciation was unsatisfactory, was given a course on diction. Another employer acquired data on the availability of the visible minorities and the aboriginal peoples of Quebec, the identification of francophone ethnic groups, their occupational structure and educational levels. This employer was then able to plan a hiring strategy which was adapted to actual conditions and which resulted in the recruitment of 27 francophone members of visible minorities.

Several employers indicated that they had excellent communications with their unions and employee associations in relation to employment equity issues. They also emphasized a high degree of co-operation. For example, they described the creation of joint committees, the signature of memorandum of understanding and the insertion of employment equity clauses in collective agreements or in agendas at the bargaining table. One employer in the telecommunications sector negotiated an agreement with a union to run a pilot program for women employees to be trained in technical jobs. This initiative resulted in 48 women being placed in non-traditional jobs.

Since specified educational levels are required for many jobs several employers influenced educational or training institutions to increase the number of designated group members.

- For many employers, grants or scholarships are an effective means of encouraging the development of qualified designated groups members. Employers used this approach in several major fields of studies: broadcasting and journalism, electronics and technology, engineering and business administration, marine engineering and nautical science, machinist and marine steelwork programs.

Broadcasters hire the majority of their semi-professional and technician employees directly from community college broadcasting programs. However, there are very few aboriginal people, persons with disabilities and members of visible minorities among the students of those programs.

- A broadcasting company challenged the community college system and educators to attract more students from designated groups, thereby increasing the pool of candidates. The company also volunteered to help the Broadcast Educators Association of Canada achieve this goal.

- Another broadcasting firm met with the administration of the two community colleges where it recruits its personnel to discuss the procedures for selecting students for admission. According to the firm, as of January 1989, one institution has enhanced their screening procedures from "first come first

served" to a system which accommodated the entrance of target group members.

2. Training and Development

A number of employers indicate that their corporate employment equity programs have led to substantial new human resource planning initiatives. For example, succession planning and career planning programs enable them to identify employees who are members of a designated group with the potential for advancement.

Several employers also reported that they have modified performance appraisal systems to include management training. Through performance appraisal, employers encourage and support women to upgrade their skills and education in preparation for management positions. In a few cases, managers are accountable for employment equity results.

To increase the upward mobility of designated group members, several employers have instituted increased on-the-job training and have created bridging positions. Some are adopting career tracking systems to identify designated group members among qualified employees according to skill attainment.

Employers have designed systems to invite designated group employees to apply for all job openings and to ensure that they are included in screening and selection activities.

Employers have attempted to promote and improve the occupational distribution of designated group members within their existing work force in several ways: by developing specific educational programs to retrain employees or to assist them in progressing within the company; by designing company-sponsored training programs for women to facilitate promotional opportunities; and by providing management and supervisory training, developmental assignments and combined on-the-job-training programs. Several also offer on-the-job training programs for employees who are interested in moving from clerical to more senior positions.

3. Reasonable Accommodation

Most measures for reasonable accommodation adopted by employers respond to the needs of three categories of employees: persons with disabilities, women working in non-traditional environments and employees with family responsibilities.

Most employers have reviewed the accessibility of their premises and the services they offer disabled persons. Some employers had made accessible – or intended to do so – their existing and future buildings, and buildings to be renovated. For example, employers said that they have installed or will install elevators, ramps and automatic doors for mobility-impaired persons. One employer in the cable television industry reported that one of his regional offices has become somewhat of an example of a state-of-the-art, barrier-free workplace. It is equipped with an elevator for handicapped access, 5-6 foot aisles to accommodate wheelchairs and fully equipped washroom facilities. With the visually impaired in mind, features include different levels of lighting, strip lighting in aisles, threshold borders of different colours and textures and a general high contrast colour scheme. Five visually impaired persons work on these premises.

A number of employers provide special apparatus and technical aids to their employees with disabilities. One has bought a device for a hearing-impaired female employee who is taking training courses. This device makes it easier for her to hear the teacher's voice. "Thanks to this device," we were told, "this person has been able to follow the courses without any problems."

Other employers have used sign-language interpretation services during interviews, general staff meetings, and training and counselling sessions. Some have said that staff who work with deaf-mute or autistic persons have learned sign language in order to communicate with their disabled colleagues. Other employers had their tests converted into braille.

Some employers adopted measures to integrate new employees with disabilities, or to reintegrate employ-

ees who, because of sickness or accident, are temporarily or permanently unable to carry out their duties. For example, these measures may include; shorter work schedules, amended job descriptions, replanned work stations, transportation arrangements, restructured job duties, a buddy system and special technical equipment.

Some employers who employ women in non-traditional occupations have accommodated women who have recently joined their work force or whom they hope to recruit. Initiatives range from installing a washroom or cloakroom to building separate quarters including a dormitory, laundry and showers. One employer developed (lightweight ladders) and evolved (hydraulic lifts) work equipment which address such issues as physical size and strength.

In addition to taking particular steps to accommodate designated group employees, employers described measures to accommodate workers with family responsibilities. Such accommodations include a variety of flexible working arrangements, job sharing and flexible work hours. Other measures include child care facilities or support, parental or family leave, extended maternity leave and benefits, and special leave.

Finally, one employer mentioned the case of two women journalists who had asked to work part-time while they were looking after their young children. The employer and union to which the journalists belonged agreed that the two employees would retain full-time seniority and would be guaranteed full-time employment when they chose to return to the workplace.

4. Creating an Equity Environment

Employers described other more general measures aimed at a corporate environment which supports employment equity. Some may be referred to as fringe benefits rather than as employment equity measures. Others were clearly the result of an overall equity policy. Such measures helped foster an organizational climate that encouraged the participation of designated group members. They also improved the quality of life of all employees.

Several employers established a policy on harassment. They also instituted confidential counselling services for the employee and members of the employee's family. These services were designed to help people through difficult periods in their working or private life.

Some employers have adopted a policy or a program that encouraged their staff to master computer skills. One allowed all employees to borrow portable computers and instruction manuals from the training centre. Another provided financial assistance to encourage employees to buy a personal computer. So far, 150 employees have taken advantage of this offer. This assists members of designated groups who might not otherwise be able to afford such training to acquire and develop skills for which there is a growing demand.

Some employers noted changes they had introduced partly in response to pay equity legislation, in particular, job evaluation systems and sex-neutral terms in job descriptions and announcements of vacancies.

Employers indicated a number of steps they have taken to improve the quality of life of members of designated groups.

- Two employers encouraged their female employees to join a women's mutual support network. One set up such a network to provide support for its female employees and to help them overcome the isolation that many women face in a non-traditional or rural environment.

- Several employers granted special leave to certain employees to recognize religious or cultural obligations. One business allows its staff special leave for religious observances, personal or family matters.

5. Communication

A strong communication strategy is the cornerstone of successful implementation of any major organizational change. Most employers recognize this and report on both their internal and external communication activities.

Internal communication

Employers organized a variety of sensitizing activities to increase employment equity awareness among their staff. These activities take many forms: a mini-colloquium and mini-debate on "Life as a Career Woman," a multicultural gastronomic festival, an "international night," a luncheon to discuss the integration of members of visible minorities in the banking sector, cross-cultural seminars, information on human rights, on interracial relations, courses on the principles of employment equity and the way in which the firm interprets them, courses on diversity in the workplace, and management of change, and seminars aimed at attitudinal change towards persons with disabilities.

During National Access Awareness Week special activities in Canada are highlighted. Two employers used theatre companies such as the "Rolling Thunder Theatre Company", to stage plays about disability issues, and "Theatre Terrific," the first Canadian theatre company to include actors with mental and physical impairments.

Some 15 employers used marketing and public relations techniques to promote employment equity with their employees. They used posters, articles in the company newspaper, sensitizing workshops, booklets and newsletters on equity, weekly reports, training courses, folders, guides and manuals, personal letters from chief executive officers to employees, profiles of employees (including members of designated groups), annual reports on equity, formal and informal meetings in large and small groups, reference kits and videos.

External communication

To improve communication, a few employers have produced their own sensitization videos for internal and external use. Four Crown corporations formed a consortium and produced two videos – one on persons with disabilities and the other on visible minorities. Another Crown corporation joined a provincial agency and a federal ministry to produce a video on employing persons with disabilities. One company will soon use a video as a recruitment tool within universities and community colleges to explain its employment philosophy and strengthen its reputation as an equitable employer. A version of this video will also be available for hearing impaired persons.

Some employers who were not in a position to increase their employment equity record through hiring activity, improved the quality of existing jobs and equity issues in their activities with their clients. One employer published brochures intended for non-traditional entrepreneurs (women and new Canadians) and developed a management training program for women. A western co-operative carried out two polls – one amongst its own employees to check the quality of service it offers to farmers with disabilities, and the other amongst its members to determine the degree to which women participate in agricultural enterprises and in the democratic structure of the co-operative.

Electronic media reach millions of people instantaneously and simultaneously. Employers in the broadcasting industry may therefore exert tremendous influence over the general population in terms of employment equity by introducing new and more representative role models to their audiences. In this respect, some broadcasters' initiatives are worth mentioning.

- A broadcaster from Alberta is producing a series of programs (The Spirit People) that deals with western Canadian aboriginal peoples, their history, culture, concerns and their increasingly significant role in today's society. The host and three writer/researchers are aboriginal peoples.

- One broadcaster, working with a Toronto agency which promotes independent living for persons with disabilities, has developed a type of television programming which is unique in North America. The weekly 30-minute program,[1] is produced and hosted by people with disabilities such as impaired mobility, hemiplegia, paraplegia, cystic fibrosis and diabetes, learning difficulties, legal blindness, impaired hearing and cerebral palsy. The employer provides office and production facilities and training and development for newly hired staff. This program runs for 30 months and gives persons with disabilities invaluable experience.

- Another broadcaster who belongs to a group with a number of interests in the broadcasting field has produced a two-hour program[2], at a cost more than $6 million. Many aboriginal people and members of visible minorities were hired as actors and in other capacities. This employer also broadcast a series of 100 episodes[3] of a drama series produced by a sister company. Six hundred actors were hired, a high proportion of whom were aboriginal people and members of visible minorities. The series was nominated for an "Into the Mainstream" award from ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists). The same employer has announced that a new series of 75 episodes will soon be produced using the same equitable hiring policy. Furthermore, this employer advised that the number of visible minority members, both female and male, has increased in on-air positions with news, sports and entertainment programming (host, reporters, anchor persons and sportscasters).

6. Constraints

Many employers responded to the invitation to include in their qualitative report information on constraints and restrictions they encountered in implementing employment equity. They reported exceptional situations that have affected their employment equity plans.

Some employers acknowledged the problem of attracting qualified members of minority groups and have taken the view that it does not concern them. One employer in the trucking industry indicated that many employees came from educational institutions where the firm has no influence on recruitment practices.

The Employment Equity Act requires employers to identify employees who belong to designated groups. Some employers argue against the self-identification procedure saying they are convinced that the number of designated group employees is higher than that indicated in their employment equity reports. Others say they are satisfied.

It should be noted that those who are satisfied have made it their business to inform their personnel on the subject of employment equity and designated group issues. Some of them have set up new ways of communicating with their employees. Two banks indicated a marked improvement in the rate of self-identification of persons with disabilities. In one, the rate increased from 1.7% to 7.2% and, in the other, from 2.6% to 8.1%. The latter bank attributed positive survey results to a comprehensive communication program which thoroughly explained to employees why the information was being gathered.

Some unionized employers subject to the Employment Equity Act noted the difficulties in communicating with many bargaining units. For example, some employers sit down at the bargaining table with representatives from 20 unions or associations. A number of employers suggest that geographical or sociological conditions make it difficult to recruit members of some designated groups to work in certain areas, such as mining, in grain elevators, and truck and water transportation.

Many also described a variety of situations preventing them from carrying out their plans. They cited factors including office and branch closures, reorganizations, transfers of head offices, an uncertain economic

---

1 "The Disability Network", a current affairs show which focuses on disability issues.

2 "Divided Loyalties", a made for television production portraying the life of Joseph Brant, a famous Mohawk, within the backdrop of the history of Canada.

3 "The Judge", an episodic drama series presenting contemporary court cases.

situation (high interest rates, shrinking profit margin, declining demand, lower prices), decreasing economic activity, competition from the United States and freezes on hiring.

CONCLUSION

This chapter highlights the corporate initiatives as reported by federally regulated employers. In their responses, many employers provided a sample of these corporate initiatives which reflect their level of commitment to employment equity. The information in this chapter is not an exhaustive review of the special measures, but provides only highlights of these strategies.

Most employers who responded believe that statistical data alone does not fairly represent either their corporate initiatives or their achievements in promoting equity. Two of the best statements on the need to implement a full employment equity program came from employers themselves:

"Employment equity programs constitute the first step in bringing about far-reaching changes in the structure and habits of businesses as well as society as a whole. Indeed, employment equity involves far more than just modifying hiring practices. To ensure that designated groups are adequately represented at all levels of an organization and to facilitate their integration, there must be substantial positive changes in attitudes and beliefs within the workplace. These changes can happen only with sustained and concerted effort on the part of all employees and management personnel." - National Bank of Canada

"We have put special emphasis on the non-quantitative aspects of our programme because we believe that real progress cannot be made unless the workforce is receptive to diversity and understands the benefits that diversity can bring to Canadian business and to the workforce. Quick-fix initiatives to produce short-term statistical gain are, in our view, a guaranteed formula for the ultimate failure of employment equity, not only in the railway industry but also throughout the country." - C.P. Rail

SETTING THE CONTEXT

This chapter provides a context for assessing progress towards employment equity for women, aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities. In past reports a detailed description of the work force under the Act by industrial sector preceded the designated group profiles. This year's report focuses on those aspects of the work force which have changed. A brief update on the work force and the three main industrial sectors precedes an analysis of changes since last year's report.[1]

Update on the Work Force under the Act

In 1989 the work force under the Employment Equity Act consisted of an estimated 632,000 employees working for 374 employers. This analysis includes 630,161 employees from 367 employers.[2] As in past years, nearly two-thirds of the work force were employed in Ontario (41.62%) or Quebec (20.73%). The three main industrial sectors — banking, transportation and communications — each accounted for roughly 30% of the work force.

Banking

The banking sector consists of the Bank of Canada, eight large domestic banks and 58 smaller foreign-owned banks. The Bank of Canada is included in this sector even though it is not a bank in the traditional sense of the term. It conducts Canadian monetary policy, and as a result, its work force is quite different from that of chartered banks. Executive summaries submitted by employers in this sector indicated that a large number of jobs were reclassified in 1989, following the introduction of provincial pay-equity programs. Some of the larger employers in the banking sector also indicated that they had readministered self-identification surveys. The impact of this activity has been to substantially increase the representation of persons with disabilities and members of visible minorities.

In 1989, 25 banking employers reported under the Employment Equity Act; all but two operated head offices in Ontario or Quebec. Five banking employers filed their reports using the Employment Equity Computerized Reporting System (EECRS). Their 180,627 employees represented 28.66% of the work force under the Act. Nearly one in five (18.03%) banking employees worked part-time, representing an increase of about 1% since the previous reporting year. Nearly one-half (46.15%) of all part-time employees reported under the Act worked in banking.

Transportation

The portion of the transportation sector that falls under the Employment Equity Act includes a diverse range of companies in air, rail and water transportation, interprovincial trucking, bus passenger services and pipelines. Although the business climate and occupational structure of the transportation

---

1 For more detailed descriptions of the sectors and subsectors under the Employment Equity Act, please see "Setting the Context" in ***The Employment Equity Act Annual Report 1989***, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1989), pp. 11-23.

2 Please see Appendix A for Notes on the data and Appendix C for a list of the employers.

subsectors differ considerably, deregulation and increasing competition have affected most employers. In the case of rail transportation, this has contributed to a continuing reduction in jobs. In air transportation it initially spawned the growth of smaller regional and commuter airlines. Several transportation subsectors voiced concern over shortages of skilled workers, particularly in air transport, which expects a shortage of pilots.

In 1989, 196 employers involved in transportation activities reported under the Act. Their 205,875 employees represented 32.67% of all employees in the work force under the Act. Most (91.81%) worked full time. Over 60% worked in rail transportation (32.46%) or air transportation (28.71%); about one in five (22.39%) transportation employees worked in the trucking industry.

Communications

The portion of the communications sector that falls under the Act consists of employers involved in radio and television broadcasting (including cable companies), telecommunications and telephone carriers, and postal and courier services. Many employers in this sector, especially broadcasters, have a high degree of public visibility. Postal and courier services are usually seen as two discreet elements. Canada Post offers traditional postal services, while a number of firms offer more specialized courier services in a highly competitive environment. In recent years this distinction has been breaking down. As a result, Canada Post has significantly reduced its work force. Conversely, the courier industry's work force has been growing quite rapidly.

Ninety-four communications employers reported under the Act in 1989. These employers reported a total of 200,896 employees or 31.88% of the work force under the Act.[3] Most employees (86.54%) were in full-time occupations. Over 80% were employed by telephone and telecommunications carriers (41.80%) or postal and courier services (40.58%); the rest (17.61%) were in broadcasting.

Other Sectors

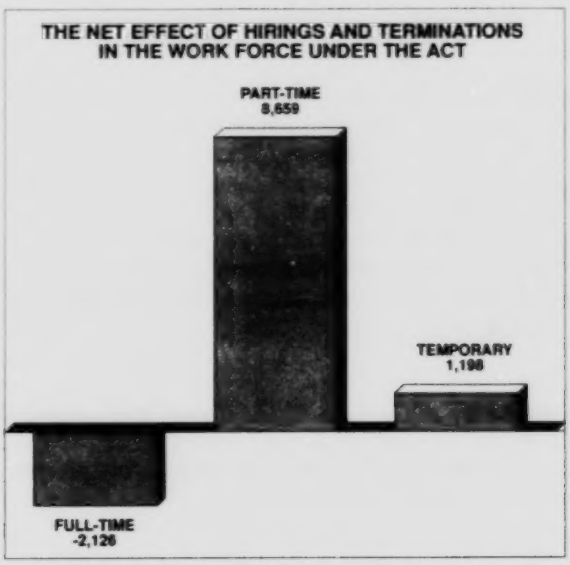
In 1989, a total of 52 employers were included in other sectors. This diverse group of employers was engaged in metal (uranium) and coal mining, oil and gas exploration, grain storage, flour and feed milling, and nuclear research and development. Their 42,763 employees represented 6.79% of all employees under the Act; almost all (95.34%) were full time.

Analysis of Changes in the Work Force

Employment Growth

During 1989, employment growth in the work force under the Act continued to be slower than that experienced in the Canadian labour force. The net effect of hirings and terminations indicated that employment growth was 1.24% compared to about 2% in the Canadian labour force.[4]

Whereas almost all growth in the Canadian labour force was in full-time employment, growth in the work force under the Act was concentrated in part-time work. Part-time employment growth in the work force



[3] As a result of the decision of the Supreme Court of Canada in **Alberta Government Telephone v. C.R.T.C.**, [1989] 2 S.C.R. 225, seven telephone companies became regulated by the CRTC. Four of these companies also became subject to the Employment Equity Act during 1989. Three remaining telephone companies are provincial Crown corporations and therefore fall under provincial labour legislation.

[4] Please see Appendix A for an explanation of the methodology and logic behind using the net effect of hirings and terminations to estimate employment growth.

under the Act was 13.99%, compared to a decline of 0.38% in full-time employment. The reduction in full-time employment through more terminations than hirings was relatively consistent across the provinces. Ontario was the only large province in which employers reported significant full-time employment growth: about 1%.

Employers in most of the largest sectors reported much higher growth rates for part-time employment than full-time. Employers in banking, rail transportation, and postal and courier services reported substantially more terminations than hirings in full-time employment. Employers in rail transportation alone reported nearly 4,000 more terminations than hirings. Employers in air transportation, broadcasting and telecommunications were among the few in the large sectors to report substantial growth in full-time employment.

Since the first reporting year (1987), the reported share of part-time employment in the work force under the Act has increased from 9.49% to 11.19%. This increase has occurred largely because of the high rate of part-time employment growth, and because of substantial reductions in the full-time work forces in several large sectors. The continuing lack of growth in full-time employment has considerable implications, because members of designated groups — and particularly women — have traditionally been underrepresented in this type of employment. Full-time positions generally provide higher average salaries, more comprehensive benefits and better career mobility. Staff reductions or low full-time employment growth in highly unionized industries can significantly affect the capacity of employers to improve the situations of designated groups.

Occupational Profile

The work force under the Act continued to exhibit a much higher degree of concentration of employees in Middle and other Managers occupations and Clerical Workers occupations than did the Canadian labour force. Nearly one-half of all full-time employees worked in Middle and Other Managers occupations

Occupational Group	The Work Force under the Act	The Canadian Labour Force
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Middle and other managers	14.85%	7.00%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionals and technicians	5.46%	4.60%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Foremen/women	2.62%	2.70%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Sales workers	2.65%	7.70%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Skilled crafts and trades workers	10.88%	7.60%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Other manual workers	5.22%	14.90%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	**100.00%**	**100.00%**

(14.85%) or Clerical Workers occupations (33.16%). About 70% (69.23%) of all part-time workers in the work force under the Act were also found in Clerical Workers occupations. The high proportion of people employed in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations was largely due to the heavy concentration of these jobs in the banking and communications sectors. About 80% (79.57%) of all full-time banking workers and nearly 60% (58.15%) of all full-time communications workers were reported in Clerical Workers and Middle and Other Managers occupations.[5] The occupational profile of the transportation sector was significantly different from that in banking and communications. In this sector more than 40% (43.66%) of all full-time employees were in Semi-skilled Manual Workers (27%) or Skilled Crafts and Trades Workers (16.66%) occupations. Clerical Workers occupations accounted for only 13.20% of all full-time employees.

The occupational groups that were most affected by the high rate of terminations in full-time employment varied substantially across the industrial sectors. In

[5] It is important to note that the Clerical Workers category in banking and communications includes substantially different occupations. In communications many of these employees work in postal and courier services in mail-handling occupations. In banking they work in more traditional clerical occupations.

banking, the two occupational groups most affected were Middle and Other Managers – with 850 more terminations than hirings during 1989 – and Supervisors. In transportation, there were substantially more terminations than hirings in seven out of 12 occupational groups.

In the communications sector, which was characterized by a growth in full-time employment, the most significant growth rates were experienced in Semi-professional and Technician, Sales Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Professionals occupations.

As in previous years, the bulk of part-time employment growth occurred in Clerical Workers occupations. In 1989, however, there was also considerable part-time employment growth in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations which originated in the transportation sector. This growth is significant because there were substantially more terminations than hirings for these occupations in full-time employment.

Salaries

The estimated average salary for all full-time employees in the work force under the Act in 1989 was $34,062.[6] The average salary was $14,676 for part-time employees. About one-quarter (25.69%) of all full-time employees were paid less than $25,000, and about one in 10 (11.12%) were paid more than $40,000. More than 80% of part-time workers were paid less that $25,000. This is significant because members of designated groups and especially women have been overrepresented in part-time employment.

Average salaries differed substantially among the industrial sectors. The lowest full-time average salary was found in banking ($30,886) and the highest in other sectors ($36,957). The average full-time salary in transportation was $35,295 and in communications it was $34,736. Average part-time salaries ranged from a low in banking ($11,921) to a high for communications ($19,244).

Opportunities for Change

In 1989, employers reported a total of 104,063 hirings and 68,013 promotions. Part-time hirings accounted for nearly one-third (32.57%) of the total hirings and about 6% of all promotions. The occupational distribution of part-time hirings showed little change from last year. Once again, more than three-quarters of all part-time hirings were in the Clerical Workers or Other Manual Workers occupations.

In full-time employment, 64,771 hirings and 63,810 promotions were reported. Banking and communications employers each reported about one-quarter of the full-time hirings, and transportation employers accounted for 41.48%. Well over one-half of all full-time promotions were in the banking sector, while transportation and communications each accounted for less than 20%.

The occupational distribution of full-time hirings and promotions was similar to last year's. More than one-third of all full-time hirings and promotions were into clerical occupations. However, many other hirings and promotions were into occupations where members of designated groups were underrepresented. In full-time employment there were 334 hirings and 679 promotions in Upper-level Managers occupations. There were 4,518 hirings and 16,363 promotions into Middle and Other Managers occupations and 3,905 hirings and 6,237 promotions in Professionals occupations. For those occupations in which women are traditionally underrepresented there were also many hirings and promotions. For example, there were 11,536 full-time hirings into Semi-skilled Manual Workers occupations.

The regional pattern of full-time hirings and promotions in the work force under the Act reflected the high degree of concentration of both the work force and employers' head offices in Ontario and Quebec. Over three-quarters (78.14%) of all hirings and 73.20% of all full-time promotions into Upper-level Managers took place in these two provinces. Over 70% of all full-time hirings and promotions to Middle and Other Managers and Professionals occupations also took place in Ontario or Quebec.

---

[6] Please see Appendix A for the methodology used to estimate average salaries.

The high concentration of hirings and promotions in management and professional occupations in Ontario and Quebec is significant because designated groups are underrepresented in these occupations. In order to increase their representation in those occupational categories it may be necessary for employers to expand recruitment areas and facilitate the mobility of designated group members.

Occupational Group	Hirings	Promotions	Opportunities for Change
Middle and other managers	4,518	16,363	20,881
Semi-professionals and technicians	3,685	2,616	6,301
Foremen/women	468	1,836	2,304
Sales workers	2,294	725	3,019
Skilled crafts and trades workers	4,435	2,546	6,981
Other manual workers	6,365	1,568	7,933

Employment Status	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Part-time	32,570	12,733	23,934	1,338	70,575
Overall	180,627	205,875	200,896	42,763	630,161

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Nova Scotia	2.72%	2.81%	3.64%	6.97%	3.33%
Prince Edward Island	0.21%	0.38%	0.31%	0.00%	0.29%
Ontario	48.66%	32.16%	44.66%	43.23%	41.62%
Saskatchewan	2.79%	2.13%	1.86%	10.86%	2.82%
British Columbia	10.84%	15.03%	12.52%	3.56%	12.25%
Northwest Territories	0.05%	0.25%	0.13%	0.37%	0.16%

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Middle and other managers	27.08%	5.60%	15.36%	11.33%	14.85%
Semi-professionals and technicians	0.60%	6.04%	8.38%	7.82%	5.46%
Foremen/women	0.04%	5.05%	1.31%	6.21%	2.62%
Sales workers	0.29%	4.62%	2.81%	1.37%	2.65%
Skilled crafts and trades workers	0.21%	16.66%	14.15%	8.66%	10.88%
Other manual workers	0.15%	9.73%	1.57%	18.13%	5.22%

[redacted]

[redacted]

	Full-time			Part-time			Overall		
[redacted]									
Banking	16,550	18,110	(1,560)	11,735	8,204	3,531	28,608	26,475	2,133
[redacted]									
Communications	16,309	13,227	3,082	12,266	8,868	3,398	31,132	24,000	7,132
[redacted]									
All Sectors	64,771	66,897	(2,126)	33,890	25,231	8,659	104,063	96,332	7,731

[redacted]

Sector	Full-time	Part-time
[redacted]		
Transportation	$35,295	$12,894
[redacted]		
Other Sectors	$36,957	$16,998
[redacted]		

Table 6
Distribution of Full-time Hirings and Promotions in the Work Force within the Aid by Occupational Group and Sector

	Banking				Transportation				Communications			
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Upper-level managers	88	310	0.53%	0.85%	87	179	0.32%	1.63%	118	123	0.72%	0.99%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionals	1,840	4,675	11.12%	12.79%	633	357	2.36%	3.25%	864	717	5.30%	5.76%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Supervisors	306	2,920	1.85%	7.99%	352	522	1.31%	4.75%	242	864	1.48%	6.94%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Clerical workers	11,556	16,192	69.82%	44.28%	4,426	1,996	16.47%	18.18%	6,426	4,852	39.40%	38.95%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Service workers	82	52	0.50%	0.14%	1,818	210	6.77%	1.91%	58	16	0.36%	0.13%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-skilled manual workers	12	15	0.07%	0.04%	9,327	1,821	34.71%	16.58%	1,885	663	11.56%	5.32%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	**16,550**	**36,564**	**100.00%**	**100.00%**	**26,870**	**10,980**	**100.00%**	**100.00%**	**16,309**	**12,457**	**100.00%**	**100.00%**

	Other Sectors				All Sectors			
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Upper-level managers	41	67	0.81%	1.76%	334	679	0.52%	1.06%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionals	568	488	11.27%	12.81%	3,905	6,237	6.03%	9.77%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Supervisors	85	102	1.69%	2.68%	985	4,408	1.52%	6.91%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Clerical workers	903	472	17.91%	12.39%	23,311	23,512	35.99%	36.85%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Service workers	977	12	19.38%	0.32%	2,935	290	4.53%	0.45%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-skilled manual workers	312	531	6.19%	13.94%	11,536	3,030	17.81%	4.75%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	**5,042**	**3,809**	**100.00%**	**100.00%**	**64,771**	**63,810**	**100.00%**	**100.00%**

THE DESIGNATED GROUP PROFILES

This chapter presents the equity profiles of the four groups specifically designated by the Employment Equity Act:

- women
- aboriginal peoples
- persons with disabilities, and
- members of visible minorities.

Aboriginal peoples are Indians, Inuit or Métis, who so identify themselves to their employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Persons with disabilities are people who, because of any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment, believe that they are potentially disadvantaged in employment, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Members of visible minorities are persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour, and who so identify themselves to an employer, or agree to be so identified by an employer, for the purposes of the Employment Equity Act.

Each designated group profile presents an analysis from two perspectives: Part I outlines the position of the designated group in the Canadian labour force, based on data from the 1986 Census of Canada.[1] Part II is an analysis which summarizes the status of the group in the work force governed by the employment equity legislation.[2] A series of tables follows each designated group profile. For more detailed information on the designated groups in the work force under the Act, readers should consult *The Employment Equity Act Annual Report 1990: Tables*, published separately. Further information on the status of the designated groups in the Canadian labour force appears in Appendix B of this volume.

---

1 Occupational and educational data from the 1986 Census were compiled using the population which worked in 1985 or 1986 for women, aboriginal peoples and visible minorities. This population included the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who last worked sometime in 1985 or 1986. The labour pool for persons with disabilities includes the experienced labour force (both employed and unemployed) and those not currently in the labour force who had worked sometime in the period 1981 to 1986. (unpublished data, Statistics Canada, 1986 Census, The Health and Activity Limitation Survey).

2 This work force refers to those people who were reported as employees in 1989 by employers under federal jurisdiction who were subject to the Employment Equity Act. Employers reported according to the total number of men and women and according to the numbers of individuals within the four designated groups who identified themselves as such, or who agreed to be identified as such, for the purposes of the Employment Equity Act.

WOMEN

1. Profile of Women in the Canadian Labour Force

Women in the Canadian labour force are disadvantaged in a number of ways. In comparison to men, women have higher unemployment rates, lower participation rates, and are concentrated in lower paying jobs, regardless of their level of education.

According to the 1986 Census, women represented 50.6% of the Canadian population and 44% of the labour force — an increase of 1.9% from 1981. Despite a growth of 4.1% in the participation rate of women from 1981, it remained lower than that of men (55.9% compared to 77.5%). Their unemployment rate was also higher than that of men (11.2% compared to 9.6%). Furthermore, women were still concentrated in traditional occupations. They were underrepresented in higher paying occupations and overrepresented in the lower paying occupations. Only 17.4% of persons employed as Upper-level Managers and 8.1% of Foremen/women were women. Nearly 80% of Clerical Workers and over 61.3% of Service Workers were women.

The number of university and community college graduates has risen strongly at all levels with women contributing increasingly to this rise.[1] For example, women receiving bachelor degrees outnumbered men for the seventh year in a row in 1987. However, women continued to have lower levels of education than men in 1986. About 29.5% of women had some post-secondary qualifications, compared to 34.4% of men. In the labour force 14.9% of men held a university degree, and 14% of women had achieved this level. More women than men held non-university certificates or diplomas (15.9% versus 9.9%).

There were also significant gender differences across the various major fields of study. Very few women studied engineering and applied science technologies and trades; only 3.4% of those with post-secondary qualifications were in this field, compared to 41.7% of men (by far the most popular choice for men). Furthermore, women were almost five times as likely as men to have studied in health professions, and three times more likely to have studied education. Commerce was the most popular choice for women (30% compared to 15.7% of men).

Although, a large number of women had post-secondary degrees and diplomas, the jobs they held often did not reflect their education levels. In other words, many were "underemployed". For example, across all levels of education, the percentage of women employed as Service Workers was much higher than that of men. Even with university-level education, women were three times more likely than men to work in Clerical Workers occupations. The largest proportion of women were in Clerical Workers occupations, ranging from 29.3% to 46% throughout different levels of education up to university.

In 1986, within all occupational groups and all levels of education, women were paid less then men. Overall, the average earnings of men who worked anytime in 1985 or 1986 were 44.4% higher than those of women. The wage gap was particularly evident in the Upper-level Managers occupations, where men were paid 47.8% more than women. Women with a university degree were paid 29.2% less than men in Clerical Workers occupations; 50.7% less than men in Service Workers occupations; and 41.8% less than men in Professionals occupations.

2. Profile of Women in the Work Force under the Act

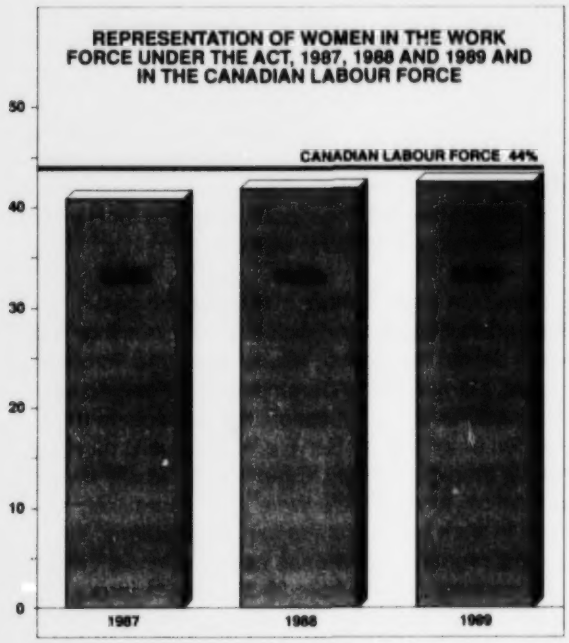
Representation

The representation of women in the work force under the Act continued to increase in 1989. The 268,125 women reported by employers constituted 42.55% of the work force compared to 41.95% in 1988.[2] The

---

1 **Employment Equity Act Annual Report 1989,** (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1989).

2 Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.



increase can be traced to full-time employment, in which the representation of women grew nearly 1% in 1989 to 39.26%. The representation of women in part-time employment declined by 1.27% in 1989 to 69.09%. As in past years, the decline in women's part-time representation was more than made up by their increase in full-time employment. In the first three reporting years under the Employment Equity Act, the representation of women has increased by 1.62%. Despite this increase, the representation of women in the work force under the Act remained below their representation in the Canadian labour force (44%).

The representation of women employed in the eight Census Metropolitan Areas was generally higher than their representation outside these areas. Their representation was highest in Calgary (48.25%) and Toronto (48.01%), and lowest in Winnipeg (34.99%) and Montreal (41.10%). At the provincial and territorial level, the representation of women ranged from a low of 25.27% in the Northwest Territories to a high of 45.66% in Ontario. In 1989, the representation of women increased in each Census Metropolitan Area and province, except for slight decreases in Edmonton and Alberta. Despite these increases their representation in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each province and territory except Ontario and Alberta. It was also lower in Edmonton, Montreal and Winnipeg.

The representation of women continued to vary dramatically among the industrial sectors in 1989, from a high in banking (76.13%) to a low in transportation (19.18%). The increase in women's representation noted earlier can be traced to the transportation sector, where it rose 0.48%. Most of this increase occurred in rail and water transportation, and in services associated with air transportation. Other transportation subsectors showed slight declines. The continuing high representation of women in banking is a reflection of the large number of clerical positions in this sector, and suggests that progress should be measured by women's occupational and salary profiles.

The representation of women remained relatively stable in the communications sector at 40.23%. There were, however, some conflicting signals in the communications subsectors: broadcasting employers reported a slight increase in the representation of women, and the postal and courier services employers reported a 0.76% decrease. Most of this decrease was in part-time employment, where their representation declined by about 4.% in 1989.

It is significant that women's representation in full-time employment is increasing at a time when full-time employment growth is either very low or non-existent in many industrial sectors. Part of the explanation for this trend can be found in the net effect of hirings and terminations, which indicates that women are retained at a higher rate than their male counterparts. In the work force under the Act in 1989, full-time male employment declined by nearly 1% while that of women increased by 0.42%.

The differences were more substantial in some of the downsizing sectors. For example, the full-time male work force in postal and courier services declined by 1.67%, versus an increase of 0.90% for women. In rail transportation the full-time male work force

declined by 5.83% while women's full-time employment declined at a lower rate (3.86%).

Women Who Are Members of Another Designated Group

It is estimated that 12.06% of all women reported under the Employment Equity Act in 1989 were also members of another designated group. This represented an increase of 2.48% since 1988, when the proportion of women with dual status reported was 9.58%. Nearly 9% (8.70%) of women were also members of visible minorities, 2.6% were women with disabilities and 0.77% were aboriginal women. The rest (87.94%) were white women without disabilities.[3]

As in past reporting years, employers' reports indicated that women who were members of another designated group had a higher degree of occupational segregation than did white women without disabilities. For example, women who were members of another designated group were more heavily concentrated in clerical occupations than were other women. Women who were members of another designated group were also more likely to earn full-time salaries of less than $25,000 and less likely to earn $40,000 or more.

Occupational Profile

The representation of women increased in eight out of 12 occupational groups in 1989: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Supervisors, Foremen/women, Clerical Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Despite these increases, the occupational profile of women continued to indicate a high degree of segregation. This segregation has three key characteristics which define the occupational profile of women.

The first characteristic is an overrepresentation of women in Clerical Workers occupations. In 1989, almost two-thirds (62.14%) of women working full

Occupational Group	Women	Men
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Middle and other managers	14.10%	15.33%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionals and technicians	2.37%	7.45%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Foremen/women	0.18%	4.19%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Sales workers	3.25%	2.26%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Skilled crafts and trades workers	0.49%	17.59%
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Other manual workers	0.77%	8.09%
[illegible]	[illegible]	[illegible]

time were in clerical positions, compared to 14.44% of men. Since the first reporting year, the representation of women working full time in Clerical Workers occupations has increased by about 1% to 73.56%. This increase can be traced to the transportation and communications sectors. Since 1987, the representation of women in full-time clerical occupations in the transportation sector has increased by more than 2% to 59.55%, and in the communications sector by nearly 4% to 60.13%. In banking, however, it decreased by less than 2% over the past three reporting years. This decrease is significant because women continue to occupy 90.33% of all full-time clerical positions in the banking sector.

An analysis of the hirings and terminations information indicated that much of the increase in the representation of women in clerical work in transportation and communications was due to the high number of men leaving the work force. During 1989, the number of men employed in full-time clerical occupations in the communications sector declined by 2.31%. In transportation it declined by 4.39%.

The second characteristic of women's occupational

[3] To obtain these estimates we subtracted from the women's column all disabled, aboriginal and visible minority women. The remaining women must by definition be white and able-bodied. Women who are members of more than one designated group are recorded by employers in each appropriate category. For example, an aboriginal woman is recorded once in the aboriginal peoples column and once in the women's column. As a result there is some double-counting and overlap.

segregation is their underrepresentation in non-traditional types of employment such as Foremen/women, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Since the first reporting year, the representation of women working full time in these occupations has improved only slightly. Women's representation has increased by about 2% in Other Manual Workers occupations and by 0.48% in Skilled Crafts and Trades Workers. Women's representation in Foremen/women occupations increased by 0.37% and their representation in Semi-skilled Manual Workers occupations did not significantly improve in the first three reporting years.

The lack of progress in Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations is significant because women occupied less than 3% of these positions in 1989. Furthermore, increases in the representation of women in Foremen/women occupations cannot be expected until more women are employed in the Skilled Crafts and Trades Workers and Semi-skilled Manual Workers occupations.

The third characteristic of women's occupational segregation concerns their underrepresentation in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Women's underrepresentation is especially notable in Upper-level Managers occupations, in which their representation was less than 7% in 1989. Since the first reporting year, the representation of women has shown some improvement in all three of these occupational groups. Their representation has increased about 2% in Upper-level Managers and Professionals occupations and more than 4% in Middle and Other Managers occupations. Most of the increase in Middle and Other Managers occupations can be attributed to the banking sector, where their representation rose by more than 7% to 45.90%. Once again, a higher rate of male terminations played a role in increasing women's representation in middle management, as did occupational reclassification by banking employers.

Salaries

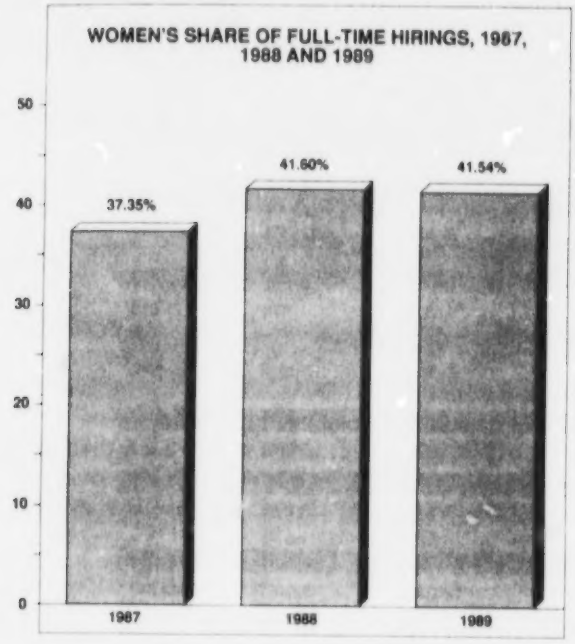
The estimated average full-time salary for women was $27,262, or 70.89% of the average full-time salary for men. The wage gap (now 29.19%) has not narrowed significantly in the first three reporting years. The full-time salary distributions of men and women continued to reflect this wage gap. Nearly one-half (47.62%) of all women working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 11.50% of men. Conversely, 2.91% of women working full time were paid more than $40,000, compared to 16.43% of men. The estimated average part-time salary for women was $14,452.

The average full-time salary paid to women continued to vary greatly among the industrial sectors, from a high in the communications sector ($29,598) to a low in banking ($25,605). In the transportation sector the average full-time salary for women was $27,556. The wage gap between men and women ranged from 21.94% in the communications sector to 42.81% in banking. In transportation the wage gap was 25.48%. Since 1987 the full-time wage gap between men and women has widened slightly in both transportation and communications, and in banking it has narrowed by 2%.

The full-time salary distributions of men and women in the industrial sectors reflected these wage gaps. In banking, over 60% of all women working full-time were paid $25,000 or less, versus 17.14% of all men. In transportation 40.79% of women were paid less than $25,000 compared to 13.64% for men. In communications, which had the narrowest of wage gaps, women were still more than four times more likely than men to earn less than $25,000.

Opportunities for Change

Employers reported that 26,909 women were hired and 34,873 women were promoted in full-time occupations in 1989. Women's share of full-time hirings (41.54%) was about the same as their share in the last reporting year, while their share of full-time promotions (54.65%) was slightly lower. Most of



women's full-time hirings occurred in Ontario and Quebec, where they received 44.43% and 46.64% respectively. Since the last reporting year women's share of full-time hirings increased slightly in each province except Quebec, Newfoundland, Prince Edward Island and the Northwest Territories. In 1989 women's share of full-time promotions increased in Newfoundland, Nova Scotia, Quebec, Saskatchewan, British Columbia and the Yukon Territory.

Results in the industrial sectors were mixed. Women's share of full-time hirings increased significantly in the banking, telecommunications carriers, water transportation, rail transportation and other sectors. However, substantial decreases in women's share of full-time hirings were noted in air transportation, truck transportation, and architectural engineering and other scientific operations. Women's share of full-time promotions declined slightly in almost all sectors and subsectors.

Furthermore, the distribution of women's full-time hirings continued to reflect and support their high degree of occupational segregation. Nearly 70% of women's full-time hirings were in clerical positions, compared to about 13% for men. Less than 6% of women's full-time hirings were in the Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers or Foremen/women occupations, compared to 56.38% of men. The occupational distribution of women's full-time hirings changed very little in the first three reporting years.

As a result of this distribution, women's share of full-time hirings improved only slightly for those occupations in which they are underrepresented. Since 1987, their share has increased less than 1% in Upper-level Managers, 3.21% in Middle and Other Managers and 1.64% in Professionals occupations. Similarly, women's share of hirings increased less than 2% in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers, Other Manual Workers and Foremen/women occupations.

Women's share of promotions in certain occupations, however, show more substantial improvement. Since 1987 women's share of promotions to Upper-level Managers occupations increased almost 4% to 12.52%, and to Middle and Other Managers by nearly 9% to 52.14%.

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	40,613	155,259	107,339	31,485	334,696
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	72.45%	17.86%	38.26%	22.79%	39.26%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	2,426	7,576	11,176	638	21,816
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	92.55%	40.49%	53.30%	52.32%	69.09%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	69	3,552	1,569	340	5,530
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	89.29%	14.12%	49.55%	48.09%	35.28%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	43,108	166,387	120,084	32,463	362,042
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	76.13%	19.18%	40.23%	24.10%	42.55%

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Nova Scotia	79.29%	20.21%	40.65%	2.08%	38.59%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Prince Edward Island	83.98%	18.33%	38.93%	*	39.57%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ontario	72.66%	21.41%	41.26%	25.52%	45.66%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Saskatchewan	78.98%	6.28%	44.91%	16.70%	37.68%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
British Columbia	81.61%	19.99%	41.73%	26.23%	42.83%
[illegible]	*	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Northwest Territories	80.65%	20.89%	29.59%	0.00%	25.27%
[illegible]**	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports.
** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

Women

[redacted]

[redacted]

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
[redacted]	[redacted]									
Upper-level managers	4.08%	0.10%	1.01%	0.25%	1.13%	0.19%	1.93%	0.60%	1.51%	0.17%
[redacted]										
Professionals	17.29%	8.61%	1.83%	2.43%	5.94%	3.47%	11.01%	10.45%	5.89%	6.14%
[redacted]										
Supervisors	3.05%	7.89%	2.01%	3.93%	3.36%	2.60%	1.89%	4.55%	2.56%	5.50%
[redacted]										
Clerical workers	18.43%	65.45%	6.50%	44.03%	27.63%	67.24%	3.44%	53.28%	14.44%	62.14%
[redacted]										
Service workers	0.90%	0.07%	3.44%	23.10%	0.09%	0.14%	2.33%	7.71%	1.95%	4.01%
[redacted]										
Semi-skilled manual workers	0.30%	0.01%	32.14%	3.37%	6.94%	1.03%	16.83%	0.59%	18.75%	0.87%
[redacted]										
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

[redacted]

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[redacted]					
Middle and other managers	46.62%	13.88%	37.89%	13.70%	37.72%
[redacted]					
Semi-professionals and technicians	56.73%	7.83%	23.63%	21.49%	18.77%
[redacted]					
Foremen/women	3.17%	2.52%	5.95%	0.59%	2.73%
[redacted]					
Sales workers	45.52%	55.15%	54.70%	15.85%	53.46%
[redacted]					
Skilled crafts and trades workers	17.93%	1.12%	2.92%	1.32%	1.96%
[redacted]					
Other manual workers	16.67%	5.11%	8.24%	11.61%	7.06%
[redacted]					

[redacted]

		Full-time			Part-time			Overall		
[redacted]										
Banking	Total	16,550	18,110	(1,560)	11,735	8,204	3,531	28,608	26,475	2,133
[redacted]										
	Women	11,297	12,925	(1,628)	10,085	7,197	2,888	21,653	20,261	1,392
[redacted]										
	Men	20,631	24,233	(3,602)	6,848	5,619	1,229	29,507	31,537	(2,030)
[redacted]										
Communications	Total	16,309	13,227	3,082	12,266	8,868	3,398	31,132	24,000	7,132
[redacted]										
	Women	7,483	5,398	2,085	4,353	2,792	1,561	13,079	9,110	3,969
[redacted]										
	Men	3,152	3,639	(487)	352	316	36	3,556	4,022	(466)
[redacted]										
All Sectors	Total	64,771	66,897	(2,126)	33,890	25,231	8,659	104,063	96,332	7,731
[redacted]										
	Women	26,909	26,011	898	17,127	12,213	4,914	45,992	39,669	6,323

[redacted]

Sector		Full-time	Part-time
[redacted]			
	Men	$44,773	$11,038
[redacted]			
	Women/Men	57.19%	108.64%
[redacted]			
	Men	$36,978	$13,058
[redacted]			
	Women/Men	74.52%	96.91%
[redacted]			
	Men	$37,919	$17,295
[redacted]			
	Women/Men	78.06%	120.99%
[redacted]			
	Men	$39,448	$18,507
[redacted]			
	Women/Men	72.27%	84.23%
[redacted]			
	Men	$38,459	$15,168
[redacted]			
	Women/Men	70.89%	95.28%

	Banking				Transportation				Communications			
[illegible]												
Upper-level managers	5	43	5.68%	13.87%	3	13	3.45%	7.26%	14	20	11.86%	16.26%
[illegible]												
Professionals	764	2,801	41.52%	59.91%	159	94	25.12%	26.33%	292	219	33.80%	30.54%
[illegible]												
Supervisors	194	2,530	63.40%	86.64%	100	209	28.41%	40.04%	112	292	46.28%	33.80%
[illegible]												
Clerical workers	9,260	14,346	80.13%	88.60%	3,218	1,082	72.71%	54.21%	5,176	3,325	80.55%	68.53%
[illegible]												
Service workers	12	11	14.63%	21.15%	1,183	85	65.07%	40.48%	26	11	44.83%	68.75%
[illegible]												
Semi-skilled manual workers	1	3	8.33%	20.00%	471	71	5.05%	3.90%	189	68	10.03%	10.26%
[illegible]												
Total	**11,297**	**26,278**	**68.26%**	**71.87%**	**6,239**	**2,137**	**23.22%**	**19.46%**	**7,483**	**5,613**	**45.88%**	**45.06%**

	Other Sectors				All Sectors			
[illegible]								
Upper-level managers	7	9	17.07%	13.43%	29	85	8.68%	12.52%
[illegible]								
Professionals	171	138	30.11%	28.26%	1,386	3,252	35.49%	52.14%
[illegible]								
Supervisors	29	47	34.12%	46.08%	435	3,078	44.16%	69.83%
[illegible]								
Clerical workers	780	385	86.38%	81.57%	18,434	19,138	79.08%	81.40%
[illegible]								
Service workers	505	4	51.69%	33.33%	1,726	111	58.81%	38.28%
[illegible]								
Semi-skilled manual workers	7	11	2.24%	2.07%	668	153	5.79%	5.05%
[illegible]								
Total	**1,890**	**845**	**37.49%**	**22.18%**	**26,909**	**34,873**	**41.54%**	**54.65%**

ABORIGINAL PEOPLES

1. Profile of Aboriginal Peoples in the Canadian Labour Force

The employment profile of aboriginal peoples indicates that they are disadvantaged. Aboriginal peoples have significantly lower participation rates and higher unemployment rates than those generally experienced in the Canadian labour force. They also have significantly lower levels of education and are paid lower average salaries.

The number of aboriginal peoples in the Canadian labour force increased by 67% between 1981 and 1986. Despite this increase, the employment profile shows that aboriginal peoples continue to be disadvantaged. The representation of aboriginal peoples in the Canadian population was 2.8% in 1986 and their representation in the Canadian labour force was 2.1%. Participation rates were also lower for aboriginal peoples than for the working age population (60.3% versus 66.5%). In particular, 51% of aboriginal women were in the Canadian labour force compared to 55.9% of all working age women. Unemployment rates for aboriginal peoples were 22.7% or more than double the national average.

The occupational distribution of aboriginal peoples was relatively similar to that of non-aboriginal peoples. However, there were some important differences. Aboriginal peoples were one-third less likely than non-aboriginal peoples to be employed in Upper-Level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. The disparity widens in the occupational distribution of men. Aboriginal men were nearly one-half as likely as non-aboriginal men to be in these three occupations. Furthermore, aboriginal men were more likely than non-aboriginal men to be employed in Other Manual Workers occupations. Nearly 30% (28.4%) of aboriginal men compared to 18.6% of non-aboriginal men were employed in this occupational group.

Education has been a key element in the employment pattern of aboriginal peoples. In general, aboriginal peoples in the labour force had lower levels of education than non-aboriginal peoples. In 1986, almost one-half of aboriginal peoples had not graduated high school, compared to one third of non-aboriginal peoples. Aboriginal peoples were also one-half as likely as non-aboriginal peoples to have a university degree. Furthermore, aboriginal men had less formal education than aboriginal women. A full 52.2% of aboriginal men had not graduated high school, compared to 43.6% of aboriginal women. Similarly, 5.4% of aboriginal men had a university degree, compared to 7.3% of aboriginal women. One in five aboriginal peoples had some post-secondary studies, compared to 31.9% of the Canadian labour force.

The distribution of aboriginal peoples across the major fields of study was similar to that of all Canadians, with the exception of engineering. Approximately 30.2% of aboriginal peoples who had post-secondary qualifications were in the engineering and applied-science technologies and trades field, compared to 23.6% of all Canadians with post-secondary qualifications.

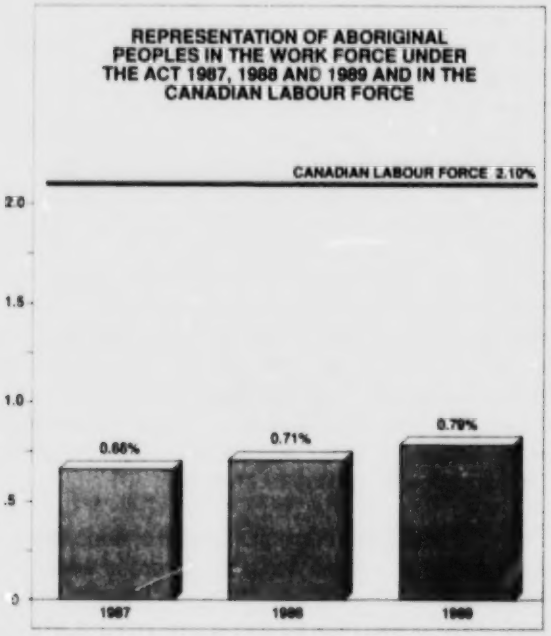
Aboriginal peoples were paid less at each level of education and within each occupational group. The average full-time salary of aboriginal peoples who worked anytime during 1985 or 1986 was $13,750, or 26.9% less than the average salary for all Canadians. The wage gap was slightly larger at lower education levels. Those aboriginal peoples with less than grade nine education were paid 29.7% less.

Aboriginal peoples with the same level of education as other workers in their occupational group were also paid less. For example, aboriginal peoples with university degrees were paid less than other university graduates in each of the 12 occupational groups. In Upper-Level Managers occupations they were paid 71.1% of the average salary for all university graduates and in Middle and Other Managers occupations they were paid 83.3% of the university graduates' average salary. In Professionals occupations they were paid 80.6% of the university graduates' average salary.

2. Profile of Aboriginal Peoples in the Work Force under the Act

Representation

The representation of aboriginal peoples in the work force under the Act increased very slightly in 1989. The 4,966 aboriginal peoples reported by employers constituted 0.79% of the work force in 1989, compared with 0.71% in 1988.[1] Representation of aboriginal peoples in full-time employment in 1989 was 0.78%, and 0.79% in part-time employment. Aboriginal women represented less than half (41.38%) of all aboriginal peoples reported under the Act; 18.15% of them worked part time.



Representation of aboriginal peoples increased by 0.13% in the first three reporting years under the Employment Equity Act. This rate of improvement is very low considering the size of the gap that remains between the representation of aboriginal peoples in the work force under the Act and their representation in the Canadian labour force (2.1%).

The representation of aboriginal peoples employed in the eight Census Metropolitan Areas was less than 1% in all cases except Winnipeg, where their representation was 1.26% in 1989. At the provincial and territorial level, the representation ranged from a low of 0.22% in Prince Edward Island to a high of 14.56% in the Northwest Territories. Significantly, the representation of aboriginal peoples was lower than their national average in the work force under the Act in both Ontario (0.74%) and Quebec (0.46%). It was also lower in each of the Atlantic provinces. Their representation increased slightly, however, in each province and territory except Nova Scotia, New Brunswick and Saskatchewan. Despite these increases, aboriginal peoples were underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of aboriginal peoples continued to show some variation among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in the other sectors (1.29%) and lowest in the banking sector (0.63%). In transportation the representation of aboriginal peoples was 0.92% and in communications it was 0.69%. At the subsectoral level, the representation of aboriginal peoples ranged from highs in metal mines (2.99%) and water transportation (1.69%) to lows in services incidental to air transportation (0.30%) and architectural engineering and other scientific operations (0.52%).

More than one-half (53.76%) of aboriginal men were employed in the transportation sector and 46.86% of aboriginal women were in the banking sector. The relatively low frequency of aboriginal women in transportation and their relatively high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, the representation of aboriginal peoples has risen slightly in each of the industrial sectors. In banking the representation of aboriginal peoples increased by 0.08%, in transportation by 0.07%, in communications by 0.09%, and in other sectors by 0.11%. Subsectors that contributed to increasing representation included broadcasting, telecommunications carriers, air and rail transporta-

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

tion, grain elevators, pipelines and architectural, engineering and other scientific operations.

A significant part of the change in aboriginal peoples' representation results from increasing rates of self-identification. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations during 1989 also indicated that the representation of the group increased slightly. Overall employment growth for aboriginal peoples was higher than that experienced in the work force under the Act. In part-time positions, employment growth was 22.52% for aboriginal peoples, compared to 13.99% in the work force under the Act. Full-time employment growth for aboriginal peoples was 1.23%, while there was a slight decline in the work force under the Act (-0.38%). Full-time employment growth for aboriginal peoples was strongest in broadcasting (16.92%), water transportation (14.89%) grain elevators (11.9%), and architectural and other scientific and technical operations (15%).

	Aboriginal Peoples		The Work Force	
Upper-level managers	0.00%	0.41%	0.17%	1.51%
Professionals	3.56%	2.67%	6.14%	5.89%
Supervisors	5.35%	2.07%	5.50%	2.56%
Clerical workers	65.77%	13.30%	62.14%	14.44%
Service workers	3.87%	2.56%	4.01%	1.95%
Semi-skilled manual workers	1.60%	25.89%	0.87%	18.75%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Profile

The representation of aboriginal peoples increased slightly in nine of 12 occupational groups in 1989. The three occupational groups in which their representation did not improve were Upper-level Managers, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers. The largest increases occurred in the Other Manual Workers group, from 1.32% to 1.53%, and the Sales Workers group, from 0.68% to 0.77%. Despite these slight increases, aboriginal peoples remained underrepresented in each of the 12 occupational groups.

Improvements at the industrial-sector level were very slight in 1989. Representation increased slightly in eight of 12 occupational groups in banking, in nine of 12 in transportation, and in seven of 12 in communications.

As in past years, the occupational profile of aboriginal men and women working full time differed substantially from that of all men and women employed under the Act. This difference was also evident in each of the sectors except communications. In that sector the profile of aboriginal men and women more closely resembled that of all men and women working full time in communications.

The occupational profile of aboriginal men continued to be characterized by a high degree of concentration in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations. Together these occupations accounted for 41.94% of all aboriginal men working full time, compared to 26.84% of all men. The source of this difference can be traced to the large number of aboriginal men employed in the transportation sector. Nearly one-third (30.25%) of all aboriginal men working full time under the Act were employed in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations in transportation, compared to one-fifth (20.21%) of all men working full time.

Aboriginal men working full time were also less likely than all men to be employed in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. About one in 10 aboriginal men working full time (10.30%) were employed in these positions, compared to nearly one-quarter of all men working

full time (22.73%). The differences were particularly large in the Middle and Other Managers and Professionals occupations. For example, in the other sectors, 12.73% of all men working full time were employed in Professionals occupations, compared to 4.61% of aboriginal men. In banking, about one-third (33.54%) of all aboriginal men working full time were in middle management, versus more than one-half of all men (53.18%). In the transportation sector, aboriginal men working full time were about one-third as likely to be employed in middle management.

The occupational profile of aboriginal women continued to share many of the same general characteristics found for all women. Aboriginal women were heavily concentrated in clerical occupations; they were also less likely than aboriginal men to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. There were, however, some features in the occupational profile of aboriginal women which distinguished it from that of all women.

Aboriginal women working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all women working full time. Nearly two-thirds (65.77%) of aboriginal women were employed in clerical positions, compared to 62.14% of all women working full-time. One source of the difference can be found in the large number of aboriginal women working full time in clerical occupations in the banking sector. Nearly three-quarters (74.38%) of aboriginal women working full time in the banking sector were employed in clerical occupations, as compared to 65.45% of all women.

Aboriginal women working full time were more likely than all women to be employed in non-traditional occupations such as Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers. Nearly 6% (5.9%) of aboriginal women worked in these occupations compared to 2.14% of all women. One source of this difference was the transportation sector, with nearly one-fifth (19.46%) of aboriginal women working full time in these occupations as compared to 6.2% of all women. At the same time, however, aboriginal women working full time were slightly less likely than all women to be employed in Foremen/women occupations.

Aboriginal women working full time were also less likely than all women to work in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations. Less than 15% (14.32%) of aboriginal women held these jobs, compared to 20.41% of all women. In 1989, there were no aboriginal women reported in Upper-level Managers occupations and 58 were reported in Professionals occupations.

Salaries

The estimated average full-time salary for aboriginal women was $24,106, or 88.42% of that for all women. The full-time average salary for aboriginal men was $33,794, or 87.87% of that for all men. These wage gaps of 11.58% for aboriginal women and 12.13% for aboriginal men have increased slightly since the first reporting year. The full-time salary distribution of aboriginal peoples also continued to reflect the wage gaps. More than 60% (60.6%) of aboriginal women and 17.61% of aboriginal men working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared with 47.62% of all women and 11.5% of all men. Conversely, 1.04% of aboriginal women and 7.49% of aboriginal men working full time were paid more than $40,000, compared with 2.91% of all women and 16.43% of all men. The estimated average part-time salary for aboriginal women was $16,243, and $13,227 for aboriginal men.

Aboriginal peoples were also paid less than all men and women working full time in each of the industrial sectors. The average full-time salary for aboriginal women was highest in the communications sector ($26,926) and lowest in transportation ($21,625). In banking the average was $23,171, and in the other sectors it was $23,519. The wage gap was lowest in the communications sector (9.03%) and highest in transportation (21.52%); in banking it was 9.51%. Since the first reporting year, the wage gap between aboriginal women and all women working full time has widened slightly in each of the three main industrial sectors as well as in the other sectors.

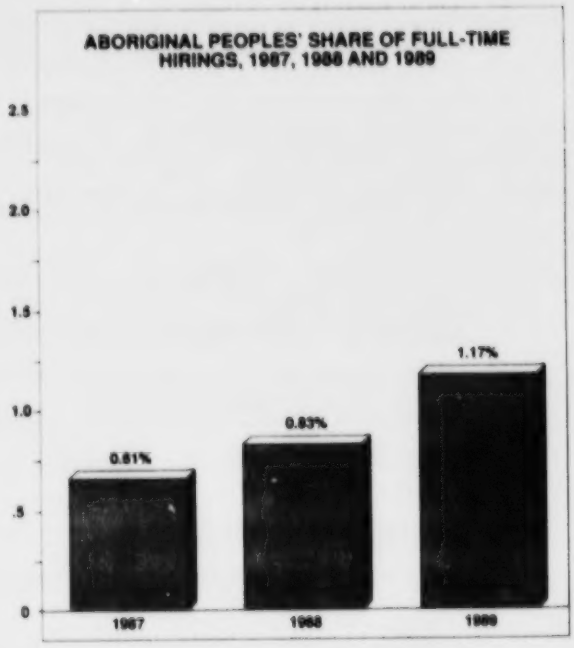
The average full-time salary of aboriginal men was also highest in the communications sector ($35,421) and lowest in the transportation sector ($32,851). Their average full-time salary was $33,280 in banking, and $34,762 in the other sectors. The wage gap was lowest in communications (6.59%), and highest in banking (25.67%). In the transportation sector the wage gap was 11.16%. In the first three reporting years, the wage gap between aboriginal men and all men working full time has increased slightly in banking, transportation and other sectors. In communications it has declined by less than 1% (0.64%).

Opportunities for Change

Employers reported that 759 aboriginal peoples were hired and 504 promoted in full-time occupations in 1989. Aboriginal peoples' shares of full-time hirings (1.17%) and full-time promotions (0.79%) were both slightly higher than the last reporting year. Their share of hirings in part-time and temporary employment also increased slightly.

Almost two-thirds (61.92%) of aboriginal peoples' full-time hirings occurred in Ontario, Alberta and Manitoba. Since the last reporting year, their share of full-time hirings increased slightly in all provinces except Prince Edward Island and British Columbia; it was highest in the Northwest Territories (19.7%) and lowest in Prince Edward Island (0%). In 1989, aboriginal peoples' share of full-time promotions increased in all provinces except New Brunswick, Prince Edward Island and Alberta.

Aboriginal peoples' share of full-time hirings has increased slightly in all of the main industrial sectors. Subsectors that contributed to this increase included broadcasting, telecommunications carriers, rail transportation, air transportation, water transportation, public passenger transit systems and grain elevators. Their share decreased slightly in truck transportation, pipelines, metal mines, and architectural engineering and other scientific operations. Aboriginal peoples' share of full-time promotions also increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors.



Since the last reporting year, aboriginal peoples' share of full-time hirings increased slightly in each of the 12 occupational groups except Semi-skilled Manual Workers. Their share of full-time promotions also improved slightly in nine of 12 occupations. Despite these increases, aboriginal peoples continued to receive less than 1% of full-time hirings in Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, and their share of full-time hirings was greater than 2% in only one occupation, Other Manual Workers.

The distribution of aboriginal men's full-time hirings reflected their existing occupational distribution. More than 70% of all aboriginal men were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 55.25% of all men. Furthermore, less than 5% (4.62%) of aboriginal men hired for full-time employment entered Upper-level Managers, Middle or Other Managers and Professionals occupations versus 15.26% of all men hired.

The occupational distribution of aboriginal women's hirings reflected some of the unique features of their

occupational profile. While a substantial proportion of aboriginal women's full-time hirings as in Clerical Workers occupations (60.53%), this proportion has decreased by about 10% in the first three reporting years. During this time the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has risen slightly. In 1989, 14.14% of aboriginal women were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women working full time. Less than 7% (6.91%) of aboriginal women hired full time entered Upper-level Managers, Middle and Other Managers and Professionals occupations, compared to 11.07% of all women.

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	1,143	[illegible]	[illegible]
	Men	158	1,449	642	412	2,661
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	82.81%	15.06%	43.83%	20.77%	37.94%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	12	74	92	4	182
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	94.31%	32.73%	59.65%	33.33%	67.21%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	0	42	11	15	68
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	100.00%	40.00%	56.00%	40.00%	44.72%
[illegible]	All	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	170	1,565	745	431	2,911
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women%	85.00%	17.02%	46.63%	21.78%	41.38%

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Nova Scotia	0.59%	0.47%	0.37%	0.20%	0.42%
Prince Edward Island	0.52%	0.13%	0.16%	*	0.22%
Ontario	0.82%	0.88%	0.77%	0.75%	0.74%
Saskatchewan	0.77%	0.64%	0.83%	3.34%	1.42%
British Columbia	0.65%	1.10%	0.70%	1.58%	0.86%
Northwest Territories	8.60%	19.92%	12.73%	3.75%	14.56%

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports

** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Upper-level managers	0.63%	0.00%	0.35%	0.00%	0.62%	0.00%	0.24%	0.00%	0.41%	0.00%
Professionals	8.23%	5.78%	0.55%	0.39%	4.52%	2.00%	5.10%	2.78%	2.67%	3.56%
Supervisors	2.53%	7.62%	1.38%	3.89%	4.52%	2.99%	0.49%	3.70%	2.07%	5.35%
Clerical workers	47.47%	74.38%	5.38%	46.69%	29.28%	67.47%	3.16%	42.59%	13.30%	65.77%
Service workers	2.53%	0.00%	3.24%	15.56%	0.00%	0.00%	4.13%	21.30%	2.56%	3.87%
Semi-skilled manual workers	0.63%	0.00%	36.65%	7.39%	6.23%	0.80%	28.40%	2.78%	25.89%	1.60%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Middle and other managers	0.35%	0.34%	0.64%	0.45%	0.45%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionals & technicians	0.33%	0.46%	0.45%	0.81%	0.49%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Foremen/women	0.00%	1.40%	0.47%	1.10%	1.19%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Sales workers	0.71%	0.86%	1.15%	0.35%	0.93%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Skilled crafts and trades workers	0.91%	0.78%	0.84%	1.26%	0.83%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Other manual workers	1.71%	1.52%	0.79%	2.16%	1.53%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

		Full-time			Part-time			Overall		
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Banking	Total	134	129	5	79	52	27	214	181	33
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	108	112	(4)	74	50	24	183	162	21
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	303	314	(11)	68	39	29	396	360	36
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Communications	Total	113	97	16	134	85	49	267	192	75
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	53	42	11	45	21	24	111	70	41
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	66	76	(10)	4	4	0	71	84	(13)
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
All Sectors	Total	759	707	52	302	200	102	1,130	932	198
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	304	245	59	136	91	45	476	347	129

Table 7
[illegible]

Sector		Full-time	Part-time
[illegible]	All	$34,900	$14,487
	Men	$33,280	$14,063
	Women	$23,171	$14,491
	Women/Men	69.62%	103.04%
Transportation	All	$31,156	$10,241
	Men	$32,851	$9,375
	Women	$21,625	$12,071
	Women/Men	65.83%	128.76%
Communications	All	$31,702	$16,467
	Men	$35,421	$16,016
	Women	$26,926	$20,257
	Women/Men	76.02%	126.73%
Other Sectors	All	$33,432	*
	Men	$34,762	*
	Women	$23,519	*
	Women/Men	67.66%	*
All Sectors	All	$30,116	$15,239
	Men	$33,794	$13,227
	Women	$24,106	$16,043
	Women/Men	71.33%	122.80%

* Numbers are too small to give a meaningful average

Occupational Group	Banking				Transportation				Communications			
	Hired	Promoted	Rate of Hiring	Rate of Promotion	Hired	Promoted	Rate of Hiring	Rate of Promotion	Hired	Promoted	Rate of Hiring	Rate of Promotion
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	2	0	2.30%	0.00%	1	0	0.85%	0.00%
[illegible]	[illegible]											
Professionals	13	9	0.71%	0.19%	0	0	0.00%	0.00%	5	2	0.58%	0.28%
[illegible]	[illegible]											
Supervisors	3	15	0.98%	0.51%	7	5	1.99%	0.96%	1	10	0.41%	1.16%
[illegible]	[illegible]											
Clerical workers	107	131	0.93%	0.81%	74	24	1.67%	1.20%	37	46	0.58%	0.95%
[illegible]	[illegible]											
Service workers	2	0	2.44%	0.00%	24	4	1.32%	1.90%	0	0	0.00%	0.00%
[illegible]	[illegible]											
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	112	27	1.20%	1.48%	11	4	0.58%	0.60%
[illegible]	[illegible]											
Total	**134**	**204**	**0.81%**	**0.56%**	**414**	**131**	**1.54%**	**1.19%**	**113**	**102**	**0.69%**	**0.82%**

Occupational Group	Other Sectors				All Sectors			
	Hired	Promoted	Rate of Hiring	Rate of Promotion	Hired	Promoted	Rate of Hiring	Rate of Promotion
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	3	0	0.90%	0.00%
[illegible]	[illegible]							
Professionals	3	2	0.53%	0.41%	21	13	0.54%	0.21%
[illegible]	[illegible]							
Supervisors	0	1	0.00%	0.98%	11	31	1.12%	0.70%
[illegible]	[illegible]							
Clerical workers	20	6	2.21%	1.27%	238	207	1.02%	0.88%
[illegible]	[illegible]							
Service workers	19	1	1.94%	8.33%	45	5	1.53%	1.72%
[illegible]	[illegible]							
Semi-skilled manual workers	14	21	4.49%	3.95%	137	52	1.19%	1.72%
[illegible]	[illegible]							
Total	**98**	**67**	**1.94%**	**1.76%**	**759**	**504**	**1.17%**	**0.79%**

PERSONS WITH DISABILITIES

1. Profile of Persons with Disabilities in the Canadian Labour Force

Historically, persons with disabilities[1] have been disadvantaged in the Canadian labour force. The profile shows that persons with disabilities continue to have higher unemployment rates, lower participation rates and lower levels of education.

There were 752,990 persons with disabilities in the Canadian labour force. This figure represented approximately 5.4% of all people who worked in 1985 or 1986. The participation rate for persons with disabilities was 37.7% compared to 74.8% for the same age group in the total population. The unemployment rate for persons with disabilities was double that of the working age population (20% compared to 10.7%).

The largest occupational group for persons with disabilities was Other Manual Workers. Nearly one-fifth (19.9%) of persons with disabilities were employed in this occupational group compared to 14.9% of the Canadian labour force. This occupational concentration was especially striking for women with disabilities (15% compared to only 9.9% of all women in the Canadian labour force). Persons with disabilities were almost twice as likely as all employees in the Canadian labour force to be employed in the Semi-skilled Manual Workers occupational group. Women with disabilities were less likely than all women to be employed in the Clerical Workers group (22.7% compared to 32.4%).

In 1986, persons with disabilities had significantly lower levels of education than other members of the Canadian labour force. Over one-half (51.3%) of persons with a disability had not completed high school, compared to 28.5% of the total Canadian labour force. The difference was more striking for those with less than grade nine. Nearly one quarter (23.74%) of persons with disabilities compared to 5% of the Canadian labour force had less than grade nine. Furthermore, persons with disabilities were less than one-half as likely as others to have a university degree.

Of persons with disabilities who obtained a university degree, 49.4% were in Professionals occupations, 11.1% were in the Middle and Other Managers occupations and 10.9% were in Semi-professional and Technicians occupations. This occupational distribution was similar to that of university graduates in the Canadian labour force, except that the rate in Semi-professional and Technicians occupations was higher for persons with disabilities (10.9% versus 6.5%).

The major fields of study for persons with disabilities were similar to all Canadians with a few exceptions. Of the 292,750 persons with disabilities who had post-secondary qualifications, the largest group was in the engineering and applied science technologies and trades field (30.0%). This number was higher than the total population figure, 23.6% of those with post-secondary qualifications were in this field. The proportion of persons with disabilities in the health profession (16.4%) was also higher than that of the total population (11.5%).

Within the higher-paying occupations, the proportion of persons with disabilities who had a university degree was much lower than that of the total population. For example, in the Upper-level Managers category 28.2% of persons with disabilities had a university degree, compared to 44% all Upper-level Managers. The same trend was evident in the Middle and Other Managers category where 18% of disabled persons had a university degree, compared to 29.6% all Middle and Other Managers; in this group 26.9% of persons with a disability had not graduated from high school compared to 13.3% of the total population.

The average full-time salary of persons with disabilities in 1985 was 16.3% less than that of all full-time workers. In particular, Upper-level Managers with disabilities were paid one quarter less than the average salary for all Upper-level Managers. This

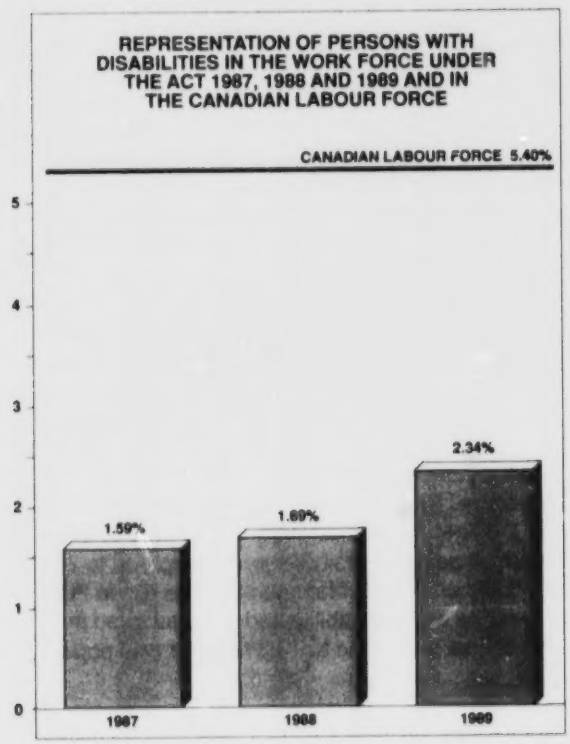
[1] Persons with disabilities include those who are limited at work, aged 15 to 64 years. The labour force comprises those persons who worked anytime between 1981 and 1986.

was also the case with Supervisors. Women with disabilities had lower average salaries than men with disabilities; they were paid 29.5% less than men with disabilities. Women with disabilities in the Other Manual Workers occupations were paid one-half the amount earned by men with disabilities. Women with disabilities in Clerical Workers occupations were paid two-thirds of the average salary of men with disabilities.

2. Profile of Persons with Disabilities in the Work Force under the Act

Representation

The representation of persons with disabilities in the work force under the Act increased in 1989. The



14,732 persons with disabilities reported by employers constituted 2.34% of the work force in 1989, compared to 1.69% in 1988.[2] In full-time employment, the representation of persons with disabilities was 2.40%, and in part-time employment it was 2.09%. Women with disabilities represented nearly one-half (47.26%) of all persons with disabilities reported under the Act in 1989, compared to 35.54% in 1988. About one in five (19.33%) of these women worked part time.

The representation of persons with disabilities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Regina (3.39%) and lowest in Montreal (1.57%). The representation of the group increased in each Census Metropolitan Area since last year, with employers in Calgary, Regina and Toronto each reporting increases of about 1%. At the provincial and territorial level, the representation of persons with disabilities ranged from a low of 0.68% in the Yukon Territory to a high of 3.16% in Nova Scotia. The representation of the group was 2.56% in Ontario and 1.49% in Quebec. The representation of persons with disabilities was lower than their national average in the work force under the Act in Newfoundland, Prince Edward Island, Quebec and both territories. Representation increased in each province and territory except Nova Scotia and the Northwest Territories. Despite these increases, persons with disabilities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area, province and territory for which employers filed reports.

The representation of persons with disabilities indicated substantial variation among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in banking (4%) and lowest in the communications sector (1.53%). In the transportation sector the representation of persons with disabilities was 1.59% and in the other sectors it was 2.69%. At the subsectoral level, representation was greater than 3% in pipelines (3.15%), architectural engineering and other scientific operations (3.66%) and public passenger transit systems (3.78%). The representation of the group was lowest in air transportation (1.03%), services incidental to air transportation (1.24%), broadcasting (1.22%) and truck transportation (1.30%).

---

[2] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see Appendix A for further information.

About one-half of all men with disabilities were employed in banking (24.53%) or communications (25.83%), and more than three-quarters (76.44%) of all women with disabilities were employed in the banking sector. Less than 6% (5.67%) of women with disabilities were employed in transportation, compared to 37.09% of men with disabilities. The relatively low frequency of women with disabilities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, the representation of persons with disabilities has increased substantially in banking (1.98%), and less so in communications (0.22%) and the other sectors (0.26%). The representation of the group remained virtually unchanged in the transportation sector. Several subsectors reported slight declines in representation, including postal and courier services, services incidental to air transportation, water transportation, truck transportation, public passenger transit systems, pipelines and metal mines.

Almost all of the increase in the representation of persons with disabilities since the last reporting year can be attributed to increasing rates of self-identification rather than to employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations. Increasing rates of self-identification were especially notable in the banking sector and the telephone and telecommunications carriers subsector in 1989. The representation of persons with disabilities in the banking sector increased from 2.02% in 1988 to 4% in 1989. In the telephone and telecommunications subsector the representation of the group increased from 1.10% in 1988 to 1.77% in 1989.

The net effect of hirings and terminations was to decrease the representation of persons with disabilities in 1989. Employment growth for persons with disabilities was 0.43% in 1989 compared to 1.24% in the work force under the Act. Full-time employment of persons with disabilities declined by 1.37% compared to a decline of 0.38% in the work force under the Act. In part-time employment, persons with disabilities experienced a slightly higher growth rate than that experienced in the work force under the Act.

In each reporting year since 1987, employment growth for persons with disabilities has been lower than that experienced in the entire work force. One of the key explanations for this low growth lies in the high rate of terminations reported for the group. While their share of hirings increased in each of the first three reporting years, the group's high rate of termination led to very low employment growth. This is significant because the representation of persons with disabilities in the work force under the Act remains substantially lower than their representation in the Canadian labour force (5.40%).

Occupational Profile

The representation of persons with disabilities increased slightly in nine out of 12 occupational groups in 1989. The three occupational groups in which the representation of persons with disabilities did not improve were Semi-professional and Technicians, Foremen/women, and Other Manual Workers. The largest increases occurred in the Middle and Other Managers, Supervisors and Clerical Workers occupations. In Middle and Other Managers occupa-

	Persons with Disabilities		The Work Force	
Upper-level managers	0.09%	1.78%	0.17%	1.51%
Professionals	5.01%	6.01%	6.14%	5.89%
Supervisors	7.21%	2.69%	5.50%	2.58%
Clerical workers	69.94%	17.68%	62.14%	14.44%
Service workers	1.03%	1.63%	4.01%	1.95%
Semi-skilled manual workers	0.38%	14.31%	0.87%	18.75%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

tions, the representation of persons with disabilities increased from 1.67% to 2.79%, in Supervisors occupations their representation increased from 1.90% to 2.99%, and in Clerical Workers occupations the representation increased from 1.74% to 2.84%. Despite these increases, the representation of persons with disabilities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in each of the 12 occupational groups except Upper-level Managers occupations.

Improvements in the occupational profile of persons with disabilities at the industrial-sector level varied in 1989. As may be expected, the representation of persons with disabilities increased substantially in almost all occupational groups in the banking sector. The only exception in this sector was in Service Workers occupations. The representation of the group also increased in eight of 12 occupational groups in the transportation sector, although none of these increases was larger than 0.5%. In communications, the representation of persons with disabilities increased in nine of 12 occupations, and once again all but one of the increases were less than 0.5%.

As in past years, the occupational profiles of men and women with disabilities closely resembled those of all men and women working full time. Women with disabilities were much more heavily concentrated in clerical occupations than their male counterparts. They were also less likely than men with disabilities to work in non-traditional occupations, and less likely to work in management and professional occupations. However, both men and women with disabilities working full time were slightly more concentrated in clerical occupations than were all men and women working full time. This was also true in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Nearly 70% (69.94%) of women with disabilities were employed in clerical positions, compared to 62.14% of all women working full time; 17.68% of men with disabilities worked in Clerical Workers occupations versus 14.44% of other men.

Salaries

The estimated average full-time salary for women with disabilities was $25,971 or 95.26% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men with disabilities was $38,677, about the same as the average full-time salary for all men. The slight wage gap (4.74%) between women with disabilities and all women working full time decreased by about 0.50% in the first three reporting years. The very narrow wage gaps between men and women with disabilities and all men and women working full time arise partly because of the similarity of their occupational distributions to those of all men and women working full time.

The full-time salary distributions of persons with disabilities indicated that women with disabilities were slightly more likely than all women working full time to be paid less than $25,000. Nearly 60% (57.37%) of women with disabilities working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 47.62% of all women. Conversely, 2.04% of women with disabilities were paid more than $40,000, compared to 2.91% of all women. The estimated average part-time salary for women with disabilities was $14,538, and for men with disabilities it was $15,196.

Persons with disabilities were also paid about the same as all men and women working full-time in each of the industrial sectors. The average full-time salary of women with disabilities was highest in the communications sector ($28,940) and lowest in the banking sector ($25,140). In the transportation sector the average full-time salary for women with disabilities was $28,279, and in the other sectors it was $26,051. The wage gap between women with disabilities and all women working full-time was lowest in the transportation sector (0%) and highest in the other sectors (8.63%). In the banking sector the wage gap was 1.82%. Since the first reporting year, the wage gap between women with disabilities and all women working full time has narrowed slightly in banking and communications and remained unchanged in other sectors.

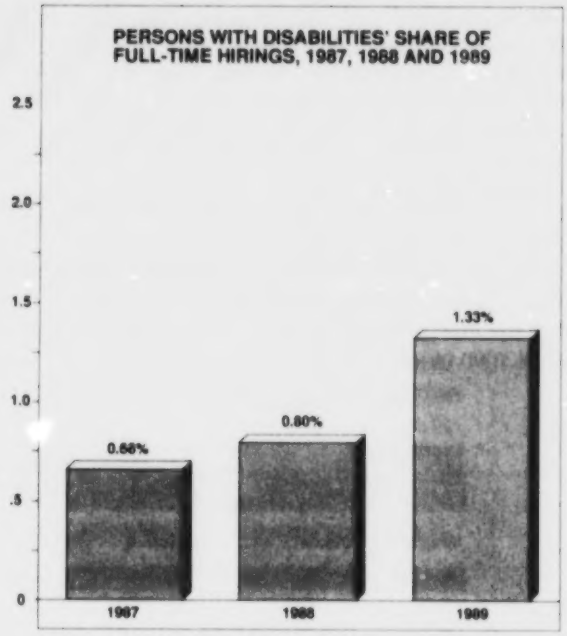
The average full-time salary of men with disabilities was highest in the banking sector ($44,731) and lowest in the other sectors ($36,206). Their average full-time salary was $36,622 in transportation and $37,105 in the communications sector. The wage gap between men with disabilities and all men working full time was highest in the other sectors (8.22%) and lowest in the banking sector (0.09%). In the transportation sector the wage gap was 0.96%. In the first three reporting years, the wage gap between men with disabilities and all men working full time decreased slightly in banking and communications, and widened slightly in transportation.

Opportunities for Change

Employers reported that 861 persons with disabilities were hired and 1,558 promoted in full-time occupations in 1989. Their shares of full-time hirings (1.33%) and full-time promotions (2.44%) were both slightly higher than in the last reporting year. Their share of hirings into part-time and temporary employment also increased slightly since last year.

More than three-quarters of the group's full-time hirings occurred in Ontario (59.01%), British Columbia (8.36%) or Alberta (9.29%). Their share of full-time hirings was highest in Alberta (1.65%) and lowest in the Northwest Territories (0%) and Prince Edward Island (0%). Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Newfoundland, the Northwest Territories and Prince Edward Island. In 1989, persons with disabilities' share of full-time promotions also increased in each province, but in neither territory.

Results in the industrial sectors were generally positive for persons with disabilities. Their share of full-time hirings increased in each of the three main industrial sectors as well as in other sectors. The largest increase occurred in the banking sector with their share of full-time hirings increasing from 1.42% in 1988 to 2.74% in 1989. In transportation, communications and the other sectors, the group's share of full-time hirings increased by less than 0.5%. Subsectors that contributed to this increase included



broadcasting, telecommunications carriers, postal and courier services, services incidental to water transportation, rail transportation, truck transportation, public passenger transit systems, pipelines, metal mines, grain elevators, and architectural engineering and other scientific operations. The group's share of full-time hirings decreased slightly in air and water transportation. Their share of full-time promotions increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors. Once again the increase was largest in the banking sector, where persons with disabilities' share of full-time promotions increased from 1.56% in 1988 to 3.27% in 1989.

The occupational distribution of full-time hirings among men with disabilities was slightly different from that of all men during 1989. Almost one-third (32.63%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations, compared to 12.88% for all men. They were also less likely to be hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired into full-time positions. Men with disabilities were also slightly more likely to be hired into Middle and Other Managers and Professionals occupations.

The occupational distribution of hirings among women with disabilities reflected their high degree of occupational segregation. More than 80% (83.10%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1989. This proportion increased by more than 20% in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings into non-traditional occupations has also decreased slightly. In 1989, 1.85% of women with disabilities were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers or Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women hired full time.

Since the last reporting year, persons with disabilities' share of full-time hirings increased slightly in each of the 12 occupational groups except Skilled Crafts and Trades Workers occupations. Despite these increases, they continued to receive less than 2% of full-time hirings in every occupation except Clerical Workers. Their share of full-time promotions also improved slightly in eight out of the 12 occupations.

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1,115	13,190
	Men	1,831	2,797	1,884	958	7,470
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	157	5,720
	Women%	70.10%	11.40%	32.79%	14.08%	43.40%
[illegible]	[illegible]	1,131	[illegible]	[illegible]	21	1,472
	Men	75	63	109	8	255
	[illegible]	1,056	[illegible]	[illegible]	13	1,217
	Women%	93.21%	32.98%	56.92%	61.90%	82.68%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	13	61
	Men	0	22	14	9	45
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4	16
	Women%	N/A	15.38%	36.36%	30.77%	26.23%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1,140	14,732
	Men	1,906	2,882	2,007	975	7,770
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	174	6,962
	Women%	73.63%	12.05%	34.80%	15.14%	47.26%

Persons with Disabilities

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Nova Scotia	5.19%	1.16%	1.04%	8.89%	3.16%
Prince Edward Island	5.43%	0.76%	1.78%	*	2.11%
Ontario	4.23%	1.58%	1.72%	2.25%	2.56%
Saskatchewan	5.32%	1.89%	1.58%	1.92%	2.80%
British Columbia	4.31%	1.85%	1.61%	1.71%	2.39%
Northwest Territories	3.23%	0.58%	1.12%	1.25%	1.06%

* **Note:** an asterix replaces the value when there were no provincial reports
**These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
Upper-level managers	4.42%	0.07%	0.86%	0.56%	1.06%	0.00%	0.84%	0.00%	1.78%	0.09%
Professionals	13.00%	5.78%	1.68%	1.11%	5.63%	2.83%	6.05%	5.73%	6.01%	5.01%
Supervisors	2.95%	8.78%	2.15%	5.28%	3.98%	1.52%	1.25%	1.91%	2.69%	7.21%
Clerical workers	21.68%	70.63%	9.55%	52.78%	31.85%	73.99%	5.95%	66.88%	17.68%	69.94%
Service workers	0.66%	0.07%	3.40%	13.89%	0.21%	0.22%	1.15%	2.55%	1.63%	1.03%
Semi-skilled manual workers	0.27%	0.00%	28.46%	4.44%	4.78%	0.44%	18.58%	1.27%	14.31%	0.38%
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Middle and other managers	4.01%	1.61%	1.45%	2.59%	2.79%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionals and technicians	3.31%	1.25%	1.22%	2.56%	1.43%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Foremen/women	3.17%	1.84%	1.38%	2.92%	1.96%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Sales workers	2.83%	1.22%	1.27%	1.74%	1.30%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Skilled crafts and trades workers	3.04%	2.04%	1.85%	4.07%	2.08%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Other manual workers	5.56%	1.53%	1.16%	3.11%	1.81%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[illegible]

		Full-time			Part-time			Overall		
[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Banking	Total	454	393	61	293	107	186	747	500	247
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	297	246	51	259	87	172	556	333	223
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	158	325	(167)	29	19	10	195	346	(151)
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Communications	Total	148	170	(22)	78	47	31	244	225	19
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	64	46	18	40	13	27	111	63	48
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	30	84	(54)	4	3	1	34	88	(54)
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
All Sectors	Total	861	1,044	(183)	416	186	230	1,307	1,244	63
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women	432	364	68	311	110	201	754	481	273

Persons with Disabilities

Sector		Full-time	Part-time
	Men	$44,731	$11,550
	Women/Men	56.20%	116.51%
	Men	$36,622	$13,869
	Women/Men	77.22%	104.38%
	Men	$37,105	$18,589
	Women/Men	77.99%	120.76%
	Men	$36,206	*
	Women/Men	71.95%	*
	Men	$38,677	$15,196
	Women/Men	67.15%	95.67%

* Numbers are too small to give a meaningful average

	Banking				Transportation				Communications			
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Upper-level managers	2	16	2.27%	5.16%	0	2	0.00%	1.12%	0	2	0.00%	1.63%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionals	48	101	2.61%	2.16%	4	6	0.63%	1.68%	3	9	0.35%	1.26%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Supervisors	8	122	2.61%	4.18%	2	6	0.57%	1.15%	3	8	1.24%	0.93%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Clerical workers	340	553	2.94%	3.42%	67	31	1.51%	1.55%	67	61	1.04%	1.26%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Service workers	0	1	0.00%	1.92%	6	4	0.33%	1.90%	2	0	3.45%	0.00%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-skilled manual workers	0	0	0.00%	0.00%	59	29	0.63%	1.59%	12	4	0.64%	0.60%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	**454**	**1194**	**2.74%**	**3.27%**	**204**	**163**	**0.76%**	**1.48%**	**148**	**139**	**0.91%**	**1.12%**

	Other Sectors				All Sectors			
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Upper-level managers	0	0	0.00%	0.00%	2	20	0.60%	2.95%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionals	4	3	0.70%	0.61%	59	119	1.51%	1.91%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Supervisors	0	0	0.00%	0.00%	13	136	1.32%	3.09%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Clerical workers	25	10	2.77%	2.12%	499	655	2.14%	2.79%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Service workers	6	0	0.61%	0.00%	14	5	0.48%	1.72%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-skilled manual workers	2	9	0.64%	1.69%	73	42	0.63%	1.39%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	**55**	**62**	**1.09%**	**1.63%**	**861**	**1558**	**1.33%**	**2.44%**

MEMBERS OF VISIBLE MINORITES

1. The Profile of Members of Visible Minorities in the Canadian Labour Force

While members of visible minorities have relatively high levels of education and relatively high participation rates, they continue to be concentrated in particular occupational groups. They were also paid less than other members of the Canadian labour force (people who were not members of visible minorities).

In 1986, 872,700 members of visible minorities were in the Canadian labour force. This figure represented 6.3% of the Canadian labour force, an increase of 1.4% from 1981. The participation rate of the group was higher than that of others (72.1% compared to 66.5% of the working-age population), while their unemployment rate was similar to that of the working-age population (10.8% compared to 10.3% respectively).

The largest occupational group for members of visible minorities was Other Manual Workers in which 18.8% were employed, compared to 14.6% of other members of the Canadian labour force. The high condition was especially striking for visible minority women: 17.9% were in this occupational group, compared to only 9.3% of other women. Members of visible minorities were also highly concentrated in Professionals occupations where 14% of visible minority men in which were employed compared to 9.8% of other men. While the proportion of all members of visible minorities in the Clerical Workers group was lower than that for the Canadian labour force, it was higher for men (8.2% versus 6%) and lower for women (26.8% versus 31.2%). Almost 12% of visible minority men were in the Service Workers group compared to 6.6% of other Canadians.

In 1986 members of visible minorities had achieved higher levels of education than other members of the Canadian labour force. Of the members of visible minorities in the labour force, 29.6% had not graduated from high school, compared to 34.8% of other Canadians. Higher education among members of visible minorities was particularly evident at the university-degree level: approximately 23% of members of visible minorities, compared to 13.9% of other Canadians. The difference was even more striking for men (25.8% versus 14.2%).

The major fields of study for members of visible minorities were similar to those of the total population. Of the 434,815 members of visible minorities who had post secondary qualifications, the majority were in the commerce field (23.9%). One notable difference was in education: 6.5% of members of visible minorities, compared to 10.1% of the total population.

Members of visible minorities had consistently higher levels of education than other workers in the lower-paying occupations. For example, in the Semi professionals and Technicians occupational group 32.3% of visible minorities had a university degree, compared to 18.3% of others. Further examples include Supervisors (21.7% versus 9.4%); Foremen/women (14.9% versus 4.5%); Clerical Workers (19.4% versus 6.5%); Sales Workers (20.0% versus 9.1%); and Skilled Crafts and Trades Workers (9.5% versus 2.6%). In the Professionals category, where higher levels of education may be expected, 68.8% of members of visible minorities had a university degree, compared to 58.7% of other professionals.

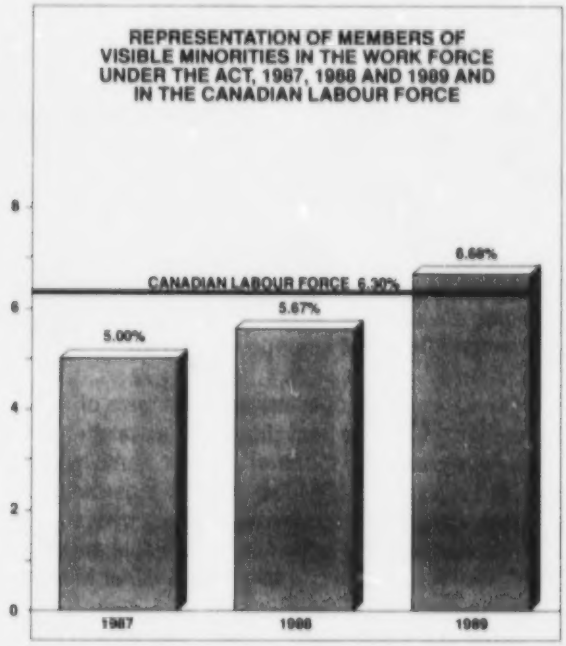
Despite higher levels of education, members of visible minorities were paid slightly lower salaries. The average salary of those who worked anytime in 1985 or 1986 was 10.3% lower than all those with a university education. The average salary over all levels of education for a member of a visible minority in both the Upper level and Middle and Other Managers occupations was approximately 18% lower than that of the total population. In the Professionals occupations, however, members of visible minorities were paid slightly higher salaries than were other professionals. In the Other Manual Workers category overall levels of education, members of visible minorities earned 9.9% less than all Other Manual Workers. However, when holding a university

degree, members of visible minorities made 16.5% higher earnings in this occupational category.

2. Profile of Members of Visible Minorities in the Work Force under the Act

Representation

The representation of members of visible minorities in the work force under the Act increased in 1989. The 42,096 members of visible minorities reported by employers constituted 6.68% of the work force in 1989, compared to 5.67% in 1988.[1] This was slightly higher than their representation in the Canadian labour force in 1986 (6.30%). In full-time employment, the representation of members of visible minorities was 6.73% and in part time employment it



was 6.64%. As in past years, women represented more than one half (55.38%) of all members of visible minorities reported under the Act in 1989; 13.06% worked part time.

The representation of members of visible minorities employed in the eight Census Metropolitan Areas was highest in Toronto (16.90%) and lowest in Regina (1.76%). The representation of the group increased in each Census Metropolitan Area since the last reporting year, with employers in Toronto reporting an increase of 3.14%. At the provincial and territorial level, the representation of members of visible minorities ranged from a low of 0.67% in Prince Edward Island to a high of 10.32% in Ontario. The representation of the group was 7.88% in British Columbia and 3.12% in Quebec. The representation of the group was lower than their national average in the work force under the Act in all provinces except Ontario and British Columbia. Representation increased in each province and territory except Newfoundland, New Brunswick, Prince Edward Island, Saskatchewan and the Yukon Territory. Despite the increases, members of visible minorities continued to be underrepresented in each Census Metropolitan Area except Toronto, and in each province and territory except Ontario.

The representation of members of visible minorities varied substantially among the industrial sectors in 1989. Their representation was highest in banking (12.09%) and lowest in the transportation sector (3.78%). In the communications sector their representation was 5.33% and in the other sectors it was 4.15%. The representation of the group was lower than their representation in the Canadian labour force in every subsector except telecommunications carriers (6.53%), services to air transportation (7.85%), pipelines (6.28%), and architectural engineering and other scientific operations (6.44%). Representation of the group was lowest in metal mines (1.26%), grain elevators (1.89%), truck transportation (2.20%) and services to water transportation (2.26%).

Men who are members of visible minorities were evenly distributed among the three main industrial sectors with about 30% in each. Meanwhile, 68.17% of all women from this group were employed in the banking sector. Less than 10% (8.64%) of women who are members of visible minorities were employed in the transportation sector compared to 30.73% of men from the group. Once again, the

[1] Statistics collected under the Employment Equity Act for 1987 and 1988 have been slightly revised as a result of improvements in the data base. Please see "Appendix A" for further information.

relatively low frequency of women who are members of visible minorities in transportation and their very high frequency in banking were consistent with sectoral patterns noted for all men and women in the work force under the Act.

Since the last reporting year, representation of members of visible minorities increased substantially in banking (1.59%) and other sectors (1.13%), and less so in transportation (0.54%) and communications (0.87%) Subsectors reporting the largest increases over last reporting year were telecommunications carriers (1.63%), services to air transportation (4.91%), architectural, engineering and other scientific operations (0.78%). Slight declines in the representation of the group occurred in public passenger transit systems and metal mines.

Part of the increase in the representation of members of visible minorities from the last reporting year can be attributed to increasing rates of self identification in the banking sector and the telecommunications carriers subsector. In each of these cases, it is estimated that about one third of the increase resulted from improved self identification. However, employment growth estimated from the net effect of hirings and terminations was particularly strong for the group in 1989, and therefore also contributed substantially to their improved representation. Full-time employment of visible minorities grew by 8.87% in 1989, while it declined slightly (-0.38%) in the work force under the Act. Part time employment growth for visible minorities (31.81%) was also substantially higher than that which was experienced in the work force under the Act (13.99%) during 1989.

Occupational Profile

Representation of members of visible minorities increased in 11 out of 12 occupational groups in 1989. The only occupational group in which representation did not improve was Foremen/women occupations. The largest increases occurred in the Service Workers, Middle and Other Managers, Supervisors and Clerical Workers occupations. In Service Workers occupations their representation increased from 4.21% in 1988 to 6.91% in 1989, in Middle and Other Managers occupations it increased from 5.00% to 5.79%, in Supervisors occupations

Table 1
Full-time Occupational Distribution for Members of Visible Minorities and the Work Force under the Act by Sex.

	Members of Visible Minorities		The Work Force	
Occupational Group	**Women**	**Men**	**Women**	**Men**
Upper-level managers	0.07%	0.81%	0.17%	1.51%
Middle and other managers	**10.67%**	**15.04%**	**14.10%**	**15.33%**
Professionals	7.39%	16.05%	6.14%	5.89%
Semi-professionals and technicians	**1.00%**	**4.71%**	**2.37%**	**7.48%**
Supervisors	5.62%	3.18%	5.50%	2.56%
Foremen/women	**0.04%**	**1.83%**	**0.18%**	**4.19%**
Clerical workers	70.12%	23.96%	62.14%	14.44%
Sales workers	**1.52%**	**1.68%**	**3.25%**	**2.25%**
Service workers	2.26%	3.15%	4.01%	1.95%
Skilled crafts and trades workers	**0.34%**	**18.60%**	**0.48%**	**17.59%**
Semi-skilled manual workers	0.33%	8.48%	0.87%	18.75%
Other manual workers	**0.44%**	**4.81%**	**0.77%**	**8.58%**
Total	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**	**100.00%**

their representation increased from 7.54% to 8.20%, and in Clerical Workers occupations the representation of the group increased from 7.84% to 9.32%. Despite these increases, the representation of members of visible minorities in the work force under the Act was lower than their representation in the Canadian labour force in seven of the 12 occupational groups, including Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, Sales Workers, Service Workers, Semi skilled Manual Workers and Other Manual Workers.

Improvements in the occupational profile of members of visible minorities at the industrial-sector level varied in 1989. Representation increased substantially for most occupational groups in the banking sector. The exceptions were the Foremen/women, Sales Workers and Service Workers occupations. In Semi-professionals and Technicians occupations their representation increased from 6.49% in 1988 to 10.38% in 1989. Representation also increased in 10 of 12 occupational groups in the transportation sector. The largest increase in this sector occurred in Service Workers, Other Manual Workers, Clerical Workers and Professionals occupations. In communications, the repre-

sentation of members of visible minorities increased in 7 of 12 occupations. Increases of more than 1% occurred in Skilled Crafts and Trades Workers, Sales Workers and Clerical Workers occupations.

As in past years, the occupational profiles of men and women who are members of visible minorities differed slightly from those of all men and women working full-time. Both men and women who are members of visible minorities were slightly more concentrated in Clerical Workers occupations than were all men and women working full time. More than 70% (70.12%) of women who are members of visible minorities were employed in clerical positions compared to 62.14% of all women working full time; 23.96% of men who are members of visible minorities worked in Clerical Workers occupations, compared to 14.44% of all men. A similar pattern held for women in this group in each of the three main industrial sectors and in other sectors. Men who are members of visible minorities were more likely than all men working full time to work in Clerical Workers occupations in banking, transportation and the other sectors. In banking nearly 40% (39.51%) of men from this group were employed in Clerical Workers occupations, compared to 18.43% of all men working full time.

Men who are members of visible minorities were also more likely to work in Professionals occupations than were all men working full time. Over 16% (16.05%) of men from this group were employed in Professionals occupations, compared to 5.89% of all men working full time. They were also less likely to work in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men working full time.

Salaries

The estimated average full-time salary for women who are members of visible minorities was $26,296, or 96.46% of the average full-time salary for all women. The estimated average full-time salary for men who are members of visible minorities was $36,175 or 94.06% of the average full-time salary for all men. The slight wage gap (3.54%) between women who are members of visible minorities and all women working full time has remained virtually unchanged in the first three reporting years; the 5.96% gap between men from the group and all men working full time has increased slightly. The estimated average part time salary for women who are members of visible minorities was $14,086, and for their male counterparts it was $13,524 in 1989.

The full-time salary distributions of members of visible minorities indicated that both men and women who are members of visible minorities were slightly more likely than all men and women working full time to be paid salaries of less than $25,000. More than one-half (54.65%) of women who are members of visible minorities and 21.40% of men from this group working full time were paid less than $25,000 in 1989, compared to 47.62% of all women and 11.50% of all men. Conversely, 2.22% of women and 14.49% of men who are members of visible minorities working full time were paid more than $40,000, compared to 2.91% of all women and 16.43% of all men.

The average full-time salary of women who are members of visible minorities was highest in the communications sector ($28,924) and lowest in the other sectors ($25,248). In transportation, the average full-time salary for women in this group was $26,389, and in banking it was $25,556. The wage gap between women who are members of visible minorities and all women working full time was lowest in the banking sector (0.19%) and highest in the other sectors (11.44%). In transportation, the wage gap was 4.24%, and in communications it was 2.28%.

The average full-time salary of men who are members of visible minorities was highest in the other sectors ($39,856) and lowest in the transportation sector ($34,462). Their average full-time salary was $35,510 in banking and $37,945 in the communications sector. The wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time was highest in the banking sector (20.69%) and lowest in the communications and other sectors (0%). In the transportation sector the wage gap was 6.80%. In the first three reporting years, the wage gap between men who are members of visible minorities and all men working full time increased slightly in banking and transportation.

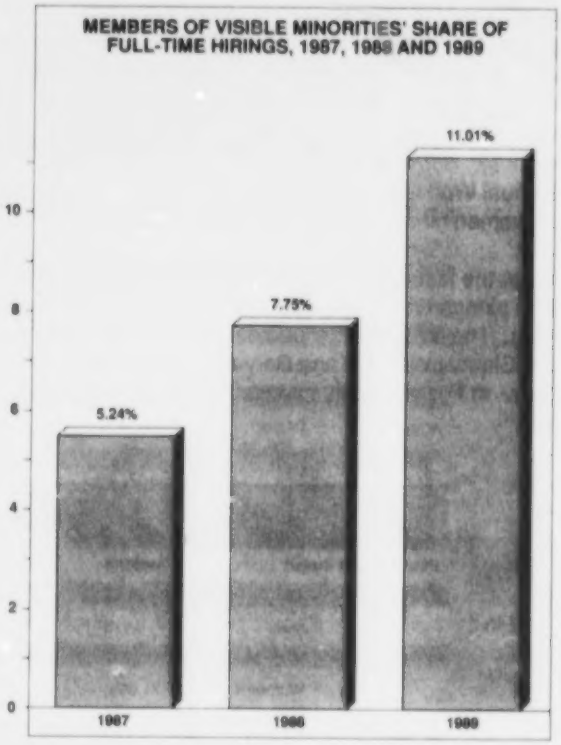
Opportunities for Change

Employers reported that 7,129 members of visible minorities were hired and 6,076 were promoted to full-time occupations in 1989. Their shares of full-time hirings (11.01%) and full-time promotions (9.52%) were both substantially higher than in the last reporting year. Their shares of hirings into part time and temporary employment also increased since the last reporting year.

More than three quarters (77.64%) of the group's full-time hirings occurred in Ontario, where their share was 16.79%. Members of visible minorities' share of full-time hirings was less than 4% in every other province and territory except Quebec (4.01%), British Columbia (9.40%) and Alberta (6.07%). Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings increased slightly in each province and territory except Newfoundland, Nova Scotia, New Brunswick and the Yukon Territory. In 1989, their share of full-time promotions also increased in each province and territory except Prince Edward Island and Manitoba.

Results in the industrial sectors were positive. Members of visible minorities' share of full-time hirings increased in each of the three main industrial sectors as well as other sectors. The largest increases occurred in banking and other sectors. In banking it increased from 17.12% to 21.62%, and in other sectors their share of full-time hirings increased from 4.38% to 10.73%. The increase was also substantial in communications, where their share of full-time hirings increased from 5.95% to 8.99%.

The group's share of full-time hirings also increased in each subsector except water transportation, public passenger transit systems and metal mines. Some of the largest increases occurred in telecommunications carriers, air and rail transportation, pipelines, grain elevators and architectural engineering and other scientific operations. Their share of full-time promotions also increased slightly in each of the three main industrial sectors and in most of the subsectors. Once again, the increase was largest in the banking sector, where members of visible minorities' share of full-time promotions increased from 10.82% in 1988 to 13.14% in 1989.



The occupational distribution of full-time hirings for men who are members of visible minorities was slightly different from that of all men during 1989. Almost one third (30.70%) of their full-time hirings was in Clerical Workers occupations compared to 12.88% for all men hired in full-time positions. They were less likely to be hired in Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations than were all men hired full-time. Men who are members of visible minorities were also slightly more likely to be hired in Professionals occupations.

The occupational distribution of full-time hirings for women who are members of visible minorities reflected their high degree of occupational segregation. Nearly 80% (76.26%) of their full-time hirings were in Clerical Workers occupations during 1989, compared to 68.50% of all women hired in full-time positions. This proportion has not changed in the first three reporting years. During this time, the proportion of their full-time hirings in Middle and Other Managers

and Professionals occupations has been increasing slightly. Women from this group were also less likely than all women hired in full-time occupations to enter non traditional jobs. In 1989, 2.04% of women from this group were hired in Skilled Crafts and Trades Workers, Semi skilled Manual Workers and Other Manual Workers occupations, compared to 5.26% of all women hired full time.

Since the last reporting year, the group's share of full-time hirings improved in ten out of the 12 occupations. The largest increases occurred in Professionals, Clerical Workers and Service Workers occupations. In Professionals occupations, the group's share increased from 13.68% in 1988 to 17.62% in 1989.

Members of visible minorities' share of full-time promotions also increased in each of the 12 occupational groups except Foremen/women. Their share of promotions was greater than 10% in three occupations: Professionals (13.50%), Supervisors (10.14%), and Clerical Workers (13.23%). Despite these increases, they continued to receive less than 4% of full-time promotions in Upper-level Managers, Semi-professionals and Technicians, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers occupations.

Employment Status		Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
	Men	5,475	5,388	5,092	1,044	16,999
	Women%	71.50%	24.72%	44.18%	34.99%	54.18%
	Men	439	308	829	66	1,642
	Women%	82.21%	44.00%	45.35%	56.58%	64.97%
	Men	24	75	31	11	141
	Women%	84.11%	3.85%	53.03%	31.25%	54.66%
	Men	5,938	5,771	5,952	1,121	18,782
	Women%	72.80%	25.87%	44.40%	36.81%	55.38%

Members of Visible Minorities

Province	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Nova Scotia	2.65%	1.02%	2.05%	0.44%	1.72%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Prince Edward Island	1.03%	0.25%	0.97%	*	0.67%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ontario	18.03%	5.17%	7.60%	5.32%	10.32%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Saskatchewan	1.39%	0.59%	2.22%	1.31%	1.35%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
British Columbia	14.35%	5.01%	6.44%	6.77%	7.88%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Northwest Territories	2.15%	1.74%	1.50%	5.63%	2.31%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

* Note: an asterix replaces the value when there were no provincial reports.
** These representation figures were calculated from the sum of national reports. All other representation figures in this table are derived from the sum of provincial reports.

[illegible]

Occupational Group	Banking		Transportation		Communications		Other Sectors		All Sectors	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Upper-level managers	1.39%	0.04%	0.54%	0.17%	0.37%	0.10%	1.34%	0.36%	0.81%	0.07%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionals	24.18%	7.89%	4.79%	6.67%	15.69%	5.66%	33.24%	9.79%	16.05%	7.39%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Supervisors	4.60%	7.30%	1.69%	2.66%	3.53%	1.41%	1.63%	3.91%	3.18%	5.62%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Clerical workers	39.51%	72.11%	10.13%	55.34%	25.82%	74.34%	4.69%	37.54%	23.96%	70.12%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Service workers	0.44%	0.11%	6.72%	13.57%	0.12%	0.10%	13.79%	34.88%	3.15%	2.26%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-skilled manual workers	0.20%	0.01%	19.08%	2.37%	6.99%	0.55%	4.50%	0.00%	8.48%	0.33%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Occupational Group	Banking	Transportation	Communications	Other Sectors	All Sectors
Middle and other managers	7.90%	2.78%	4.44%	2.08%	5.79%
Semi-professionals and technicians	10.38%	2.69%	2.98%	4.25%	3.21%
Foremen/women	3.17%	2.07%	2.59%	0.59%	1.90%
Sales workers	7.78%	3.99%	5.11%	3.31%	4.42%
Skilled crafts and trades workers	12.16%	5.47%	4.37%	1.23%	4.80%
Other manual workers	5.98%	3.06%	8.11%	2.48%	3.84%

		Full-time			Part-time			Overall		
Banking	Total	3,578	2,232	1,346	1,133	550	583	4,810	2,826	1,984
	Women	2,275	1,526	749	841	420	421	3,195	1,982	1,213
	Men	1,100	722	378	272	180	92	1,390	926	464
Communications	Total	1,466	653	813	1,621	1,283	338	3,144	1,970	1,174
	Women	657	248	409	406	249	157	1,093	517	576
	Men	299	108	191	55	24	31	357	138	219
All Sectors	Total	7,129	4,105	3,024	3,282	2,151	1,131	10,598	6,376	4,222
	Women	3,618	2,164	1,454	1,448	783	665	5,185	3,015	2,170

Members of Visible Minorities

Sector		Full-time	Part-time
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	$35,510	$11,788
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women/Men	71.97%	108.19%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	$34,462	$11,595
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women/Men	76.57%	101.22%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	$37,945	$15,223
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women/Men	76.23%	125.98%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	$39,856	$12,723
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women/Men	63.35%	90.02%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Men	$36,175	$13,524
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Women/Men	72.69%	104.16%

* Numbers are too small to give a meaningful average

	Banking				Transportation				Communications			
[illegible]												
Upper-level managers	6	15	6.82%	4.84%	2	4	2.30%	2.23%	1	4	0.85%	3.25%
[illegible]												
Professionals	387	684	21.03%	14.63%	84	32	13.27%	8.96%	165	90	19.10%	12.55%
[illegible]												
Supervisors	56	383	18.30%	13.12%	11	19	3.13%	3.64%	21	37	8.68%	4.28%
[illegible]												
Clerical workers	2,689	2,650	23.27%	16.37%	412	93	9.31%	4.66%	694	347	10.80%	7.15%
[illegible]												
Service workers	5	4	6.10%	7.69%	128	11	7.04%	5.24%	5	1	8.62%	6.25%
[illegible]												
Semi-skilled manual workers	2	3	16.67%	20.00%	313	46	3.36%	2.53%	163	43	8.65%	6.49%
[illegible]												
Total	**3,578**	**4,805**	**21.62%**	**13.14%**	**1,544**	**379**	**5.75%**	**3.45%**	**1,466**	**758**	**8.99%**	**6.09%**

	Other Sectors				All Sectors			
[illegible]								
Upper-level managers	0	1	0.00%	1.49%	9	24	2.69%	3.53%
[illegible]								
Professionals	52	36	9.15%	7.38%	688	842	17.62%	13.50%
[illegible]								
Supervisors	4	8	4.71%	7.84%	92	447	9.34%	10.14%
[illegible]								
Clerical workers	42	21	4.65%	4.45%	3,837	3,111	16.46%	13.23%
[illegible]								
Service workers	318	0	32.55%	0.00%	456	16	15.54%	5.52%
[illegible]								
Semi-skilled manual workers	3	2	0.96%	0.38%	481	94	4.17%	3.10%
[illegible]								
Total	**541**	**133**	**10.73%**	**3.49%**	**7,129**	**6,076**	**11.01%**	**9.52%**

ASSESSMENT OF EMPLOYERS' RESULTS

An employer shall...
(b) ...ensure that persons in designated groups achieve a degree of representation...that is at least proportionate to their representation
(i) in the work force, or
(ii) in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography....

— Employment Equity Act, Section 4

Introduction

The Employment Equity Act requires employers to implement equity programs in order to achieve within their organizations a representation of the designated groups that reflects at least their representation in the external labour force.

Each employer analyses the composition of the internal work force and compares it to the external availability of the designated groups. This exercise provides a guideline for setting goals and timetables for equity implementation. Employers also review their employment systems to determine the relative share of hirings, promotions and terminations of designated groups in their organizations. Employers report numerical results of these activities in their employment equity reports. Their reports show the existing internal profile of designated groups and the extent of change due to hirings, promotions and terminations.

Because the employment equity reports provide primarily numerical data, the assessment of performance deals solely with two quantifiable factors: representation and degree of change. The assessment of employers' performances reflects the efforts made by employers and their commitment to employment equity only as far as those efforts and commitment produce a result that can be measured numerically in the reports.

The degree of difficulty encountered by an employer in achieving equity for any particular designated group cannot be assessed without highly qualitative information on the current and future status of the company, the individual occupations within each company and the difficulty of accommodating various designated group members. Therefore, the degree of difficulty is not considered in the assessment of results.

The chapter "Qualitative Measures" deals specifically with employers' measures aimed at achieving employment equity. A complete assessment of results achieved needs to take into account both kinds of information. We hope this chapter will provide enough background information to put into perspective the rankings published here.

Methodology

The assessment of an employer's performance is summarized in two separate rankings. "Ranking I" reflects the situation of a designated group in the company's work force at the end of the reporting year and is composed of three indicators. "Ranking II" reflects the amount of progress achieved during the reporting year and comprises two indicators. The indicators are as follows:[1]

Ranking I

1. the representation of the designated group within an employer's work force, compared to its representation in the Canadian labour force according to provincially weighted external data;

2. the occupational distribution of the designated group, compared to that of other employees in the company. (This indicator is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities); and

3. the distribution of the designated group across broad salary ranges, compared to that of other employees in the company. (This indicator, like the previous one, is used only for companies with at least 10 employees in both the designated group and the control group of white men and women without disabilities).

Ranking II

4. the rate of increase in the representation of the designated group during the reporting year due to employment growth estimated from the net effect of hiring and terminations; and

5. the share of promotions of the designated group, compared to the representation of the group.

For Ranking I, points are given to employers according to their performance on each indicator up to a maximum of seven.[2] The higher the number of points accumulated, the closer a work force is to being equitable for a designated group.

Employers are assigned an "A" if they accumulate at least five points, a "B" if they accumulate three or four points, and a "C" if they accumulate less than three points.

For Ranking II, points are given to employers according to their performance on these two indicators, up to a maximum of four. Again, the higher the number of points accumulated, the better. An "a" indicates that the rate of progress is sufficient to improve the current situation of the designated group within the company. Employers are assigned an "a" if they accumulate three or four points, a "b" if they accumulate two points, and a "c" if they accumulate less than two points.

Readers should always consider Ranking II in the context of Ranking I. A less satisfactory result on Ranking I indicates that more remedial action is needed. A higher result on Ranking II would then be necessary. Conversely, a high result on Ranking I indicates that the situation of the designated group at the end of the reporting year was relatively good.

Since the last reporting year there have been four major changes to the assessment methodology.

1. The single-letter rating was replaced by a two-letter system. The current situation of a designated group and the amount of progress an employer has made toward achieving a more representative work force are now considered separately.

2 The point of comparison used to assess employers' individual performances was replaced. Previously employers were compared to their industry; now the assessment is based on fixed cut-off points.[3]

---

1 For more information, see the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

2 For more details on points given for each indicator, see the "Technical Notes on Ranking."

3 The cut-off points define the parameters for the number of points that employers receive for each indicator. For instance, indicator number one compares the representation of a designated group in the employer's work force with the provincially weighted external representation of the group. The cut-off points are set at 95%, 80% and 50%. Employers receive three points if the representation of the group equals 95% or more of their proportion as found in the external reference, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50%.

3. The indicator used to assess the occupational distribution of designated groups has been modified to take into account the distribution of designated group members across the 12 occupational categories. [4] The previous indicator was based only on the Clerical Workers occupational category.

4. The indicator used to assess the salaries paid to members of designated groups has been modified to compare the distribution of the group across the 13 salary ranges. [5] The previous indicator considered only the proportion of employees earning less than $25,000.

[4] See "Technical Notes on Ranking" for a full description of the new indicator.
[5] See "Technical Notes on Ranking" for a full description of the new indicator.

Ranking

Employers covered under the Employment Equity Act are listed below by their legal name, with their assessment results by designated group. Two results are given for each designated group. The capital letter reflects Ranking I, that is the situation of the designated group in the company work force at the end of the reporting year. The small letter reflects Ranking II, that is the amount of progress achieved during the reporting year. Readers should bear in mind that these two letters are closely related. The lower the capital letter is, the higher the lowercase letter should be.

An asterisk appears to the right of the lowercase letter to highlight those cases for which Ranking II is based on a representation of the group of fewer than 10 members, and Ranking I is based only on indicator number one. A "0" followed by a "-" indicates that no members of the group were reported by the employer.

Assessment of Employers for each Designated Group

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
161686 CANADA LIMITED	Cc	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
A.W. FOSTER & SONS LTD.	Cc*	Bc*	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ACL CANADA INC.	Ba	0-	Cc*	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AEROSERVICES J.T. INC.	Cc	Cc*	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR ATLANTIC LTD.	Ba	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR CANADA	Cb	Bb	Bc	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR INUIT (1985) LTD.	Cc	Bb	0-	Bc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR ONTARIO INC.	Ca	Cb*	Cb*	Cb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIRBC LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	Cc	0-	Ac	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ALLARCOM LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC. [6]	Cb			
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AMR GROUND HANDLING SERVICES	Ca	0-	Cc*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	Cb	Cb*	Cc*	Bc
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

[6] This employer was assessed for only one designated group because its report did not comply fully with the Act.

Assessment of Employers' Results

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
ATLANTIC TOWING LTD.	Cb*	Cb*	0-	Ab*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	Ca	Cb*	Cc*	Bb
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	Bb	0-	0-	Ab
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BANK OF CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BANK OF MONTREAL	Ba	Cc	Cc	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BARCLAYS BANK OF CANADA	Bc	Cb*	Cb*	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BELL CANADA	Ba	Cb	Bc	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BIG HORN TRANSPORT LTD.	0-	Ac*	Ac*	Cc*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Cb*	0-
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	Cc	Ca	Ca*	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BRITISH AIRWAYS PLC	Ba	0-	Cc*	Ab
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	Cb	0-	0-	0-
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Ab
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	Ba	Cb*	0-	Aa
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
BYERS TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc	Ab	Cc
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CABLECASTING LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Ac
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CALGARY TELEVISION LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	Ca	Aa	Bc	Ba
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	Cb*	Cb*	Cc*	Bc
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	Bc	Ca*	Cc*	Bb
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CANADA PORTS CORPORATION	Bb	Cb*	Cb*	Cb*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	Cb	Bc	Bb	Aa

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	Cb	Cc*	Ab	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	Bb	0-	0-	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	Aa	Cb*	Cb*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	Ca	Bc	Bc	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	Bb	Cc	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	Ca	Ca	Bc	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN PACIFIC LIMITED	Bb	0-	Cc*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	Cb	0-	0-	Aa*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANADIAN WESTERN BANK	Ba	0-	0-	Bb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CANWEST BROADCASTING LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	0-	Bb	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CARGILL LIMITED	Cb	Ca	Bc	Ca
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	Ba	Cc*	Cc*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CFCF INC.	Cb	Cc*	Cc	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CFCW LTD.	Ca	Cc*	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CFQC BROADCASTING	Cb	Cc*	Cc*	Ab*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	Ba	0-	Cb*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CHUM LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	Ba	0-	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	Ca	0-	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	Ca	Ab*	Cc*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
CREDIT SUISSE CANADA	Ba	0-	Ab*	Bb
CSP FOODS LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Ba
CSX TRANSPORTATION INC.	Ca*	0-	0-	Cb*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	Ba	0-	Cb*	Bb
DAY & ROSS INC.	Cc	Ca*	Cc	Cb
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
DELTA AIR LINES INC.	Bc	Cc*	Cc	Ab
DENISON MINES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	Aa	0-	Cb*	Ab
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	Ba	0-	0-	0-
DYNAMEX EXPRESS INC.	Bb	Cb*	Cc*	Aa
EASTERN AIR LINES INC.	Aa	0-	Cb*	Ab
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	Bb	Cc*	Cb*	Ab
EMPIRE STEVEDORING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
ENERCHEM TRANSPORT INC.	Cb*	Ab*	Cc*	Ab
ERB TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Cc*
EXECAIRE INC.	Ca	0-	0-	Cc*
EXECUTIVE SECURITY SERVICES	Ab	0-	Cb*	Ab
EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	Ba	Cc*	Ca	Bc
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	Ba	Cb*	Bb	Ba
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	Bc	0-	Ca*	Ac
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	Cb	Cc	Bc	Ab
FEDNAV LIMITED	Cb	0-	Cc*	Ab
FEED-RITE LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	Cc	Cc*	Ca*	Aa
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	0-
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	Ca	Bc*	Aa*	Bb*
FUNDY CABLE LTD.	Ba	Aa*	Cc*	Ab*
G. M. ARBOUR & SON LTD.	Cb	Cc*	Cc*	0-
G.T.L. TRANSPORT GROUP (1989) INC.	Cb	Ca*	Cb*	Ba
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	Ca	0-	Cc*	Cb*
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	Ca	Cb*	Cb*	Bc
GRAY COACH LINES LIMITED	Cb	Cb*	Cc*	Ca
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	Cb*	0-	Cb*	Ca*
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Ac
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	Cb	Cc*	Cb	Bb
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	Cb	Ca*	Cc*	Cb*
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	Cc	Cb*	Cc*	Ab
H & R TRANSPORT	Ca	0-	0-	Cb*
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
HARBOURFRONT CORPORATION	Ba	Ca*	Ca*	Bb
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	Cb	Cc*	0-	Cb*

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
HONGKONG BANK OF CANADA	Ba	Cc	Bc	Aa
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	**Cb**	**0-**	**0-**	**Ac***
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	Cb	Aa	Ac	Bc
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	**Cc**	**0-**	**0-**	**0-**
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	Ba	0-	0-	Cc
HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	**Ba**	**0-**	**0-**	**0-**
IMPERIAL OIL LIMITED	Ca*	Cc*	Cc*	Cc*
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	**Cb**	**Ac**	**Bc**	**Cb**
INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	Cb	Ca*	Cb*	Aa
INTAIR INC.	**Ba**	**0-**	**Cc***	**Cb***
INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	Ca	0-	Cb*	Cb*
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	**Ba**	**0-**	**Cc***	**Aa**
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	Ba	Cc*	Cc*	Aa
INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	**Cb**	**Bc**	**Cb***	**Ab**
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	0-	Cc*	Cb*
J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	**Ac**	**Cc***	**Cb***	**Ca**
JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	Bb	0-	Cc*	Cc*
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	**Cc***	**Cb***	**0-**	**0-**
KENT LINE LIMITED	Cb	0-	0-	Ab
KEY RADIO LIMITED	**Cc**	**0-**	**Cc***	**Cb***
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	0-	Cc*
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	**Cb***	**Ab***	**Cc***	**Cc***
KINGSWAY TRANSPORTS LTD.	Cb	Bb	Bb	Bb
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	**Cb**	**Cb**	**Ca**	**Bc**
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	Bc	0-	Cc*	Ac
LAIDLAW CARRIERS INC.	**Cb**	**Cc***	**Cc***	**Ca***
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	Cc	Aa*	0-	Cb*
LAURENTIAN BANK OF CANADA	**Ba**	**Cc***	**Ca**	**Ba**
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
LIQUID CARGO LINES LIMITED	**Cb***	**0-**	**0-**	**Cb***
LLOYDS BANK CANADA	Bc	Cb	Bb	Ab
LOGISTEC CORPORATION	**Ca**	**0-**	**Cb***	**0-**
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	Cb	Cb*	Cb	Bb
LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF WAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	**Ca**	**Cc**	**Bc**	**Ab**
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	Ba	0-	Cb*	Ab
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	**Cb**	**0-**	**Cb***	**0-**
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	**Cc**	**Ab***	**0-**	**Cb***
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	Ba	Cc*	Cb*	Aa

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
MANITOBA POOL ELEVATORS	Ca	Cc*	Bc	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	Cb	0-	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	Ba	Ab*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MASTERFEEDS LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	Cc	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
METROPOL SECURITY LTD.	Ab	Aa	Cb*	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bb	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	Ca	Cc*	Cc*	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MONARCH BROADCASTING LTD.	Ba	0-	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MONTREAL SHIPPING INC.	Ba	Bb*	Cb*	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MOTOROLA CANADA LIMITED	Bb	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	Bb	0-	0-	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (TRANSPORTATION)	Ca	Cb*	0-	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
N. YANKE TRANSFER LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NATIONAL ARTS CENTRE	Ba	0-	Cb*	Ca
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	Bb	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	Aa	Ca*	Cb*	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NATIONAL PAGETTE LTD.	Bc	0-	Cb	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	Ca	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	Ca	0-	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NIAGARA TELEVISION LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NORDION INTERNATIONAL LTD.	Ca	Cb*	Cc	Ab

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	Cc	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	Cb	Cb	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
OGILVIE MILLS LTD.	Ca	Cc*	Bc	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	Ba	Ac	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	Cb	0-	Cb*	Ca*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PATHONIC NETWORK INC.	Ca	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	Bb	Ab	Cb*	Bc
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PENNER INTERNATIONAL INC.	Cc	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
POLE STAR TRANSPORT INC.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
POWER BROADCASTING INC.	Cb	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	Cb	Ac*	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	Cc*	Ab*	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RADIO FUTURA LTEE	Bc	Bc*	Bc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RADIOMUTUEL INC.	Ca	0-	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	Ca	0-	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	Cc*	Aa*	Ca*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RIVTOW STRAITS LIMITED	Ca	Cc	Bc	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ROGERS BROADCASTING LIMITED	Bb	Cc*	Cb*	Cb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ROGERS CANTEL INC.	Bc	Cc*	Cb*	Ab

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
ROYAL BANK OF CANADA	Bb	Ca	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	Ca	Ca	Bc	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SASKWEST TELEVISION INC.	Cb	Cc*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	Bc	0-	0-	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	Ba	Cc*	Cb*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	Cc	0-	Cb*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SMT (EASTERN) LIMITED	Cc	Ab*	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SOCIETE GENERALE (CANADA)	Ba	0-	0-	Ac*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	Cc	Ab	Bc	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
STANDARD RADIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
[illegible] ELECTROHOME LIMITED	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	Bb	0-	Cb*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TALLMAN TRANSPORT LTD.	Cc	Cb*	Ca*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TECHNAIR AVIATION	Cb	Cb*	Cc*	Ab*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TELEGLOBE CANADA INC.	Ca	Cb*	Cc	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	Ca	0-	Ab	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TIME AIR INC.	Bb	Cc*	Bc	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TIPPET RICHARDSON LIMITED	Cb	Aa	Ba	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TORONTO AIRWAYS LIMITED	Cb	0-	Cc*	Ca*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	Cb	Ac*	Ac	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

	Women	Aboriginal Peoples	Persons with disabilities	Members of visible minorities
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	Cb	0-	Cc*	Bc
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	Cb	Ab	Ac	Aa
TRANSPORT GUILBAULT INC.	0-	0-	0-	0-
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	0-	0-	0-	0-
TRANSPORTS PROVOST INC.	Cb	Cc*	Cc*	Bb
TRENTWAY-WAGAR INC.	Cb*	Ac*	0-	Cc*
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	Cb	Cc*	Bc	Ab
ULS CORPORATION	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	Ca	Cb*	Bb	Bc
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	Cb	Bb	Bb	Aa
VANCOUVER PORT CORPORATION	Ba	Cb*	Cb*	Aa
VIA RAIL CANADA INC.	Cb	Cc	Bc	Aa
VIDEOTRON LTD.	Ba	0-	Cc*	Cb*
VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	Cb	Cc*	Cc*	Bc
W. J. MOWAT LIMITED	Cc	Ab*	Ca*	Ac
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Ba
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	Cc*	Cc*	Ca*	0-
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
WORLDWAYS CANADA LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ALASKA WEST EXPRESS INC.	Cc*	Ab	0-	0-

Summary of Results

This section summarizes some key findings of this year's assessment of employers. Note that the extent to which various designated groups are disadvantaged varies substantially from one employer to another. Also, the amount of work needed to remedy this situation varies widely between employers and designated groups.

The equity profile of designated groups was fully documented for the first time when employers covered under the Act submitted their employment equity reports for 1987. The employer assessments for 1989 provide more information for analysing the status of the designated groups and the progress made during the last reporting year.

The results of employers on Ranking I and Ranking II are summarized for each designated group.[7] More information is given on particular indicators when it would help to explain the results obtained for these rankings.

Women

Almost all employers (364) reported at least one woman in their work forces in 1989.[8] Of these employers, 12 received an "A" on Ranking I; 106 received a "B", and 246 received a "C". More than two-thirds (68.03%) of employers were in the bottom category — employers who either reported no women, or received a "C" on Ranking I — compared to 3.25% who were ranked "A". Relatively low scores on all three indicators used in the Ranking I explain the large number of employers found in the "C" group. Almost two-thirds (64.29%) of employers reported a representation[9] for women that was less than 80% of the provincially weighted external representation of the group. Moreover, 83.63% reported an occupational distribution for women that rated less than 80% of that of men. Finally, 75.44% reported a salary distribution for women that rated less than 80% of that of men.[10]

However, most employers reported some progress for women. More than 38% (141) of employers received an "a" on Ranking II — ranking of progress — 129 received a "b", and 94 received a "c". Significantly, one-third (34.15%) of the 246 employers who were assigned a "C" on the Ranking I received an "a" on Ranking II, while 36.18% received a "b".

Aboriginal Peoples

One-third of employers (123) reported no aboriginal peoples in their work forces in 1989. Of the 245 employers who reported having at least one member of this group on staff, 45 received an "A" in Ranking I, 29 received a "B", and 171 received a "C". Nearly four in five (79.89%) employers were in the bottom category, compared to 12.23% who were ranked "A". The relatively large proportion of employers in the bottom category can be related primarily to the low representation of aboriginal peoples. Over three-quarters (76.36%) of employers reported either no members of the group, or a representation that was less than 50% of the provincially weighted external representation of the group. Only 67 employers reported enough aboriginal peoples to be assessed on the occupational-distribution and salary-distribution indicators.

A relatively large number of employers (139) increased the representation of aboriginal peoples during 1989. However, only 15% of employers (37) received an "a" on Ranking II (progress), 99 received a "b", and 109 received a "c". From the 171 employers who were assigned a "C" on Ranking I, only 11.05% received an "a" on progress, compared to 51.46% who received a "c".

---

7 This section is based on 369 cases. N. Yanke Transfer Ltd. was added to the 367 employers who were covered by the analysis contained in the previous chapters. One employer was assessed separately for two industrial sectors. However, one employer was assessed only for women (see footnote number 6). Accordingly, the number of cases for the other three designated groups was only 368.

8 Note that temporary employees were excluded from the assessment.

9 Readers should bear in mind that the uneven distribution of certain designated groups across provinces and territories is taken into account by indicator number one. For more details, see note number one in the "Technical Notes on Ranking" at the end of this chapter.

10 These two indicators were used for 342 employers who had enough members of the group.

Persons with Disabilities

More than one in five (21.74% or 80) employers did not report any persons with disabilities in their work forces in 1989. Of the remaining 288 employers, 34 were assigned an "A" on Ranking I, 57 were assigned a "B", and 197 were assigned a "C". More than three-quarters (75.27%) of employers were found in the bottom category, compared to 9.24% who received an "A". The relatively high proportion of employers assigned a "C" for persons with disabilities results from a generally low representation of the group, compared to its provincially weighted external representation. Indeed, 304 employers reported either no persons with disabilities in their work force, or a representation of the group that was below 50% of its provincially weighted external representation.

Results obtained by employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators were generally encouraging. Of the 101 employers who were assessed on these two indicators, 67 reported an occupational distribution for persons with disabilities that was similar to that of white men and women without disabilities – control group – in the same employer's work force, and 75 reported a salary distribution that was similar.

A relatively large number of employers reported little or no progress for persons with disabilities in 1989. Less than 10% of employers (24) received an "a" on Ranking II, 99 received a "b" and 165 received a "c". From the 197 employers who received a "C" on Ranking I, only 17 received an "a" on Ranking II, compared to 108 who received a "c".

Members of Visible Minorities

Almost 12% (42) of employers reported no members of visible minorities in their work forces in 1989. Of the remaining 326 employers, 127 were assigned an "A" on Ranking I, 60 were assigned a "B", and 139 were assigned a "C". Almost one-half (49.18%) of employers were in the bottom category compared to 34.51% who were ranked "A".

This relatively positive situation largely results from the performance of employers on the occupational-distribution and salary-distribution indicators. Out of 180 employers ranked on these two indicators, 106 reported an occupational distribution for members of visible minorities that was similar to that of white men and women without disabilities in the same employer's work force, and 134 reported a salary distribution that was similar.

The ranking on progress, Ranking II, was also encouraging for members of visible minorities. Less than 30% (29.75%, or 97) of employers assessed were assigned a "c" on the progress ranking; 148 were assigned a "b" and 81 were assigned an "a". However, only 15 of the 140 employers who received a "C" on Ranking I received an "a" on Ranking II, compared to 64 who received a "c".

Technical Notes on Ranking

Five indicators were used to rank employers in their achievement of equity:

1. Representation of the group measured against external data

Because the representation of designated groups can vary widely across the country, census data were used as an external point of comparison, weighted to fit the regional distribution of each employer's total work force. The reference provided by the provincially weighted external representation of the group is the key factor used for ranking employers. It is obtained by multiplying the share of the employer's work force found in each province by the representation of the designated group in the work force of that province. The results for each province are then added together.[11]

The following example illustrates this formula: 60% of the work force of company A is in Quebec, where the representation of aboriginal people is 1.1%; 40% of the work force of company A is in the Yukon, where the representation of aboriginal people is 16.6%. The weighted figure for aboriginal peoples for that company will be:

% of company employees per province		provincial aboriginal representation		
.6	X	1.1	=	.66
.4	X	16.6	=	+ 6.64
Weighted external representation			=	7.3%

Employers receive points according to how the representation of a designated group in full-time and part-time employment compares with these external data: three points if the representation of the group equals 95%[12] or more of their proportion as found in the external reference, two points if it is lower than 95% but at least 80%, one point if the representation is below 80% but at least 50%, and none if the representation of the group falls below 50%.

2. Distribution of members of a designated group by occupational categories

This indicator compares the occupational distribution of a designated group with that of a control group[13] in full-time and part-time occupations. It is a good indicator of the quality of jobs occupied by members of a designated group relative to the rest of an employer's work force, because it reflects the group's distribution in occupations with better salaries, more responsibilities and increased chances for advancement.

To arrive at a value for this indicator, each employment equity occupational group is assigned a value of one to three.[14] For each occupational group, this value is then multiplied by the share of a designated group found in the occupation. The results for each occupational group are then added together, and the procedure is repeated for the control group.

Finally, the performance of the employer is assessed by comparing the value obtained for a designated group with that obtained for the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

3. Distribution of members of a designated group across salary ranges

This indicator compares the distribution of members of a designated group across broad salary ranges to that of a control group in full-time occupations within the company. The purpose is to establish whether the salary structure is different between members of a designated group and the control group.

Employees are separated into three broad salary ranges and assigned a different weight accordingly. Employees earning more than $40,000 receive a weight of three. Those earning between $25,000 and $39,999 receive a weight of two, and those earning less than $25,000 receive a weight of one. For each of these three ranges, the value (one, two or three) is multiplied by the share of the designated group found in it – men and women separately. The results for each salary range are then added together and weighted to reflect the gender composition of the designated group in the company. This procedure is repeated for the control group and weighted to reflect the gender composition

---

[11] The following formula is used to calculate this figure for each employer:

$$WER_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RW_{ig})$$

where
WER_g = weighted external representation of designated group g
P_i = proportion of the employer's work force in province i
RW_{ig} = representation of group g in the work force of province i
n = number of provinces and territories

The work force figures of designated groups are drawn from Tables 3 and 12 of *Employment Equity Availability Data Report on Designated Groups from the 1986 Census of Canada*, prepared by Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch, Employment and Immigration Canada.

[12] The first two cut-off points were adjusted to match those used for indicators two and three below.

[13] Since the occupational and salary distributions are specific to each employer, the situation of a designated group is assessed using a control group as a yardstick specific to each employer. Women were compared to men in the company while the other three groups were compared to white men and women without disabilities in the company.

[14] Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, and Skilled Crafts and Trades Workers are assigned a value of three. Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/women, and Semi-skilled Manual Workers a value of two, and Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers and Other Manual Workers a value of one.

of the designated group.

Finally, the group's result is compared to that of the control group. Employers receive two points if the value obtained for the designated group is at least 95% of that obtained for the other employees, one point if it is below 95% but at least 80%, and none if it falls below 80%.

4 Rate of increase in the representation of the designated group

This indicator reflects the estimated increase or decrease in the representation of a designated group employed full time and part time during the year. The net effect of hirings and terminations of group members is subtracted from the number of group members working for the company at the end of the year. The same calculation is made for the total number of employees in the company. The representation of the group at the beginning of the year is estimated using the two revised figures. The difference between the representation of the group at the end and at the beginning of the year is then divided by the representation of the group at the beginning of the year. The result shows whether the representation of the group has increased or decreased during the year as a direct result of hirings and terminations, and by what proportion.

This indicator is designed to filter out changes in the representation of a designated group due to reporting adjustments, such as readministering self-identification surveys.

Employers who received less than three points on indicator number one receive two points if the representation of the group increased by more than 5%, one point if the representation remained the same or increased by up to 5%, and none if it decreased. Employers who received three points on indicator number one are given two points if they at least maintained the representation of the designated group, and one point if it decreased. It is important to note in this last case that, although the representation of the group decreased during the year, it is still at least 95% of the external representation of that group (see indicator number one).

5 Share of promotions compared to representation

This last indicator shows whether members of designated groups who were employed received an equitable share of promotions, by assessing the share of promotions received by those members of a designated group who were in an employer's work force. Because the share of promotions received by a group depends directly on its representation of the group, it can only be assessed as a proportion of the latter.

It is obtained by subtracting the representation of the designated group in full-time and part-time occupations in the company from the share of promotions received in the same employment categories. The result is then divided by the representation of the group in the company.

Employers receive two points if the value of the indicator is above 5%, one point if it does not exceed 5% but is not below -5%, and none if it falls below -5%.

1991 LEGISLATIVE REVIEW

1991 will be a crucial year for everyone involved in and affected by the Employment Equity Act. Section 13 of this Act requires that a comprehensive review of the provisions, operations and effectiveness of the legislation be carried out five years after its coming into force, and at the end of every three-year period thereafter.

This review is a formal and political process. The Review Committee will be designated or established by the House of Commons. The committee will determine its terms of reference and the specific way it plans to carry out the review; it may wish to consult with interested parties nationally and perhaps regionally, and to solicit briefs and research. Finally, the committee will prepare a summary of its findings and recommendations for the legislation and table a report in Parliament.

To prepare for this formal process, Employment and Immigration Canada has disseminated a *Discussion Paper on the Employment Equity Act*. The document is intended to focus discussion on key aspects of the legislation and to stimulate dialogue among employers, designated group representatives and unions. Interested parties were invited to submit their comments and suggestions.

A series of working-level meetings was held to share ideas and develop suggestions. Individuals representing national, provincial and local organizations and associations of labour, business and designated groups were invited to share their views and to formulate recommendations for possible improvements to the Act.

The comments and suggestions submitted during the consultation process will be consolidated into a report outlining the various matters and the range of opinions. This report will be considered a background research document and may be presented to the parliamentary committee.

Once the parliamentary committee has completed its review and reported its findings and recommendations to Parliament, the government will consider appropriate action and table its response in Parliament. If changes to the Act are required, the government will propose amendments through the usual legislative process.

APPENDIX A:

NOTES ON DATA

On June 1, 1990, federally regulated employers and Crown corporations with 100 employees or more were required to submit their third annual reports under the Employment Equity Act. A total of 368 employers' reports were submitted to Employment and Immigration Canada. Due to reporting problems (late or problematic reports) and the schedule for the Employment Equity Act Annual Report, 367 or 99% of the employers' reports were included in the data base for the analysis and consolidation required under Section 9 of the Employment Equity Act. The 1989 employers' reports included 630,161 permanent full-time, permanent part-time and temporary employees.

Key Concepts

The Employer's Report

Employers are required to report according to six standard forms.[1] These forms contain the following information:

Form 1 identification of employer, summary statistics and the certification of accuracy;

Form 2 distribution of all employees by designated group, occupational category and salary quartiles;

Form 3 distribution of all employees by designated group and salary range;

Form 4 employees hired, categorized by designated group;

Form 5 employees promoted, categorized by designated group; and

Form 6 employees terminated, categorized by designated group.

Forms 2 to 6 are divided into three sets: set "A" for full-time employees, set "B" for part-time employees and set "C" for temporary employees. The forms for temporary employees are required only where temporary employees account for 20% or more of the employer's work force. Employers must submit the forms both for each industrial sector where there are 1,000 or more employees, and for each province and each designated Census Metropolitan Area in which they employ 100 or more employees.[2] At the Census Metropolitan Area level, only Forms 2A and 2B are required.

---

1 Copies of the legislation, including forms 1-6, are available from
Legislated Employment Equity Program
Employment Equity Branch
Employment and Immigration Canada
Ottawa, Ontario
K1A 0J9

2 The eight designated Census Metropolitan Areas are
Calgary, Alberta
Edmonton, Alberta
Halifax, Nova Scotia
Montreal, Quebec
Regina, Saskatchewan
Toronto, Ontario
Vancouver, British Columbia
Winnipeg, Manitoba

For more information refer to "Schedule 1", and "Technical Reference Paper No. 1: Geographic Location Maps for Employment Equity Reports", *Employment Equity Act and Reporting Requirements*, (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

The figures used in the consolidation are derived directly from employers' possessive reports. Adjustments have not been made to the information supplied by the employers unless they gave their express agreement. In some instances, the accumulation of small errors in an employer's report led to inconsistencies between the total employees reported on form 2 and form 3. In other cases, there are inconsistencies in the number of men and women reported on a form and the totals. These inconsistencies have been left unadjusted.

Any comparison of information with that from the first reporting year should take into account certain changes in employers' methods of collecting data.[3] For example, some occupational groups have been reclassified since the first reporting year, and the results of self-identification surveys have changed the number of persons identifying themselves as members of designated groups.[4] The list of employers has also changed slightly since the first reporting year.[5]

Voluntary Self-identification

The Employment Equity Act requires employers to report employees as aboriginal peoples, persons with disabilities, or members of visible minorities, only if the employees have voluntarily identified themselves as such, or have agreed to be so identified by the employer. Therefore, the number of employees reported in these three groups may not be the actual number of designated group members employed. Employees may not wish to identify themselves as members of a designated group.

Occupational Groups

In order to fulfil their reporting requirements, employers were required to categorize their employee data by occupational category on form 2 (distribution of employees), Form 4 (employees hired), Form 5 (employees promoted) and Form 6 (employees terminated). The 12 occupational groups used by employers were specified by the employment equity legislation and are related to the classification system used by Statistics Canada in collecting its labour force data. The 12 groups are: Upper-level Managers, Middle and Other Managers, Professionals, Semi-professionals and Technicians, Supervisors, Foremen/Women, Clerical Workers, Sales Workers, Service Workers, Skilled Crafts and Trades Workers, Semi-skilled Manual Workers and Other Manual Workers.[6]

---

3 There have also been additions and corrections to the 1987 employers' reports under the Employment Equity Act. For a summary of the major changes, please refer to the information brochure entitled "Update on Visible Minorities", published in May 1989.

4 See "Changes in the Representation of the Designated Groups" in this Appendix.

5 See Appendix C for a complete list of employers included in this analysis.

6 For more information on the classification of Occupational Groups refer to: "Schedule III" and "Technical Reference Paper No. 3: Occupational Groups for Employment Equity reports". *Employment Equity Act and Reporting Requirements*. (Ottawa: Minister of Supply and Services Canada, 1986).

Appendix A

Industrial Sectors

Employers covered under the Act were grouped according to the *Standard Industrial Classification: 1980* published by Statistics Canada. There are three major industrial sectors: banking, transportation and communications, corresponding to three of the major groups of the Standard Industrial Classification. The fourth industrial sector in the analysis is an aggregation of the employers who did not fall into the other three sectors. This grouping of employers is referred to in this report as other sectors.[7] It includes companies involved in several dissimilar sectors. Since companies in this group are not as homogeneous as companies in the other sectors, the reported results are more difficult to interpret.

The grouping of employers into broad industrial sectors allows comparisons to be made in the analysis between the industrial sector data as reported under the Employment Equity Act and data already collected by Statistics Canada. In some cases (such as banking) the entire sector is under federal jurisdiction, while in others (such as Transportation) only a portion of the section is under federal jurisdiction. In this latter case, the use of Standard Industrial Classification codes reported by employers makes it possible to configure Statistics Canada data in such a way as to allow for comparisons.

The Salary Calculations

Estimates of average salaries are based on information from Form 3 of the employer reports.

Because salary information is reported by salary ranges, estimates of average salaries were calculated using the midpoint of each range as a proxy for its salary value. Estimating the value of the highest salary range — $70,000 and over — was more difficult. In the first reporting year (1987), the mean value for the range was derived from projections of the salary distribution based on the regression of a semi-logarithmic curve. For the 1989 reporting year, this value was adjusted using the Canadian Price Index.[8]

The average salary estimates are reliable, but should be used mainly as an indication of the differences in earnings among groups, rather than as precise measurements of the salaries of employees under the Employment Equity Act.

Other measurements that were commonly used included the proportions of employees who were paid less than $25,000 or more than $40,000. These measurements were derived directly from Form 3 without further calculations.

---

[7] Industrial sectors grouped in other sectors include
Metal Mines
Coal Mines
Crude Petroleum and Natural Gas Industry
Fish Products Industry
Flour, Prepared Cereal Food and Feed Industry
Stamped, Pressed and Coated Metal Products
Industrial Chemicals Industries
Scientific and Professional Equipment Industries
Project Management Construction
Other Services Incidental to Construction
Grain Elevators Industry
Other Telecommunication Industries
Farm Products Wholesale
Business Financing Companies
Architectural, Engineering and Other Scientific and Technical Services
Other Business Services
Foreign Affairs and International Assistance
Human Resource Administration
Economic Services Administration
Theatrical and Other Staged Entertainment Services
Business Associations

[8] The Canadian Price Index used for converting 1987 dollars to 1988 dollars was 1.04, for converting 1988 dollars to 1989 dollars, it was 1.05.

Changes in the Representation of Designated Groups

Changes in the reported representation of designated groups can be affected by many factors, including changes in the rate of self-identification of members of designated groups, changes in the mix of companies included in the analysis, and the net effect of hirings and terminations. In this year's analysis an effort has been made to delineate the sources of year-to-year changes in the reported representation of designated groups. This has been done in order to isolate the independent effect of hirings and terminations.

The independent effect of hirings and terminations was isolated by estimating a growth rate for the work force and for each designated group. When the estimated growth rate of a group is larger than that estimated for the workforce under the Act, then the independent effect of hirings and terminations is said to increase the representation of the group. Because this effect is only one factor contributing to changes in reported representation, it is entirely possible that the reported representation of a group could increase in a given year despite a lower growth rate from hirings and terminations. Such a situation can arise when employers readminister self-identification surveys and achieve higher response rates. In cases such as this, it is felt that a distinction should be made between changes in the reported representation of a designated group resulting from hirings and terminations activities, and those resulting from improved self-identification.

APPENDIX B

Designated Groups in the Canadian Labour Force

Table 1
Distribution of Educational Attainment of Persons, Aged 15 Years and Over, who were in the Labour Force, in 1985 or 1986, by Designated Group

Education Level	Total	Men	Women	Aboriginal Peoples	Visible Minorities	Persons with Disabilities*
All levels	**13,857,775**	**7,759,600**	**6,098,175**	**294,420**	**872,700**	**752,990**
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Less than grade 9	**10.4%**	**12.2%**	**8.1%**	**16.3%**	**9.8%**	**23.7%**
Some secondary-no certificates	24.1%	24.4%	23.9%	31.9%	20.0%	27.6%
Secondary school graduation or diploma	**13.9%**	**12.1%**	**16.1%**	**10.0%**	**11.5%**	**6.8%**
Some post-secondary, non-univ -no certif.	7.5%	7.1%	8.1%	9.2%	7.3%	6.5%
Some university-no certificates	**5.0%**	**5.1%**	**4.9%**	**4.5%**	**7.2%**	**3.0%**
Trades certificate or diploma	12.0%	14.3%	9.0%	11.7%	9.3%	13.3%
Non-univ with certificate or diploma	**12.6%**	**9.9%**	**15.9%**	**10.0%**	**12.2%**	**10.2%**
University certificate, degree or diploma	14.5%	14.9%	14.0%	6.2%	23.0%	6.9%

* Persons with disabilities include those aged 15 to 64 years, who are limited at work and who worked anytime between 1981 and 1986
Source: 1986 Census of Population, unpublished data
1986 Health and Activity Limitation Survey, unpublished data

Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

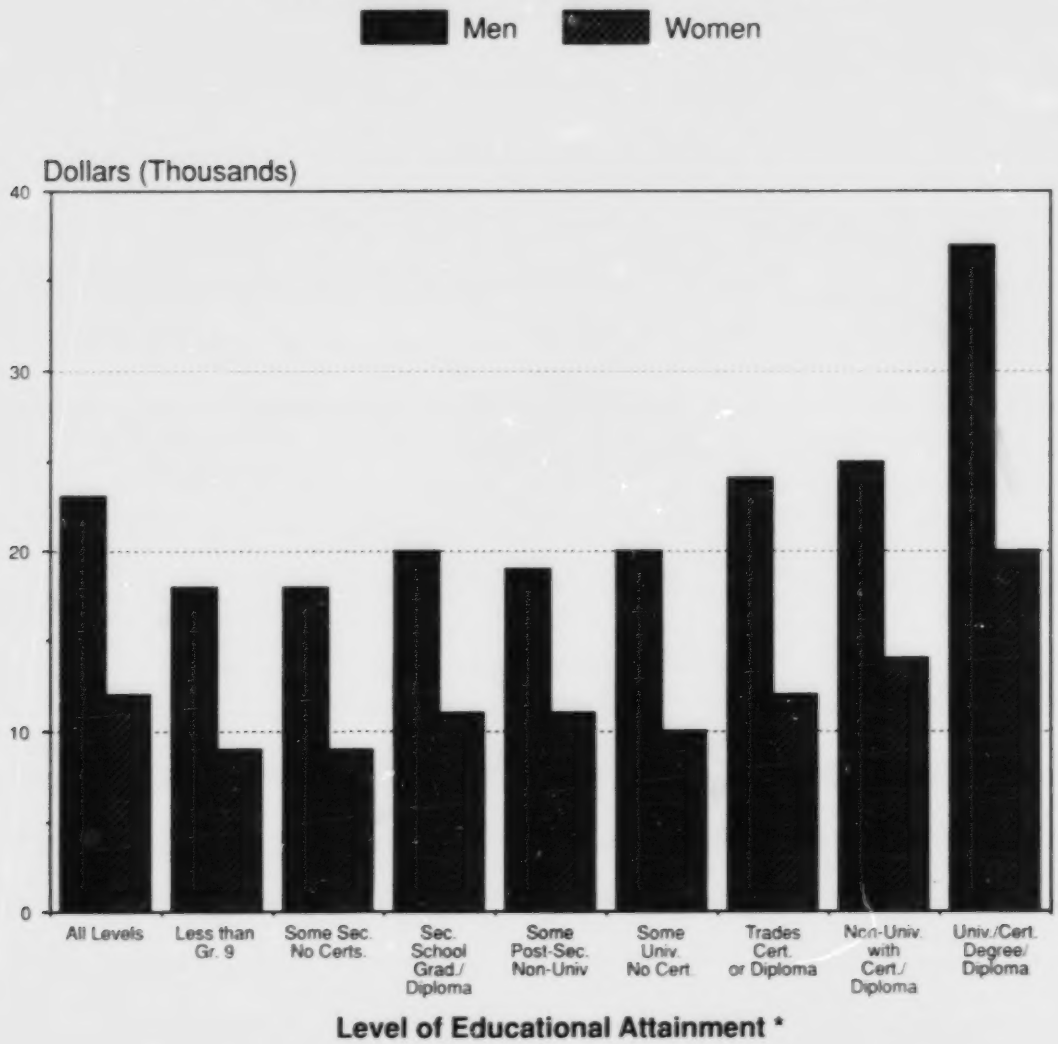
Table 2
Distribution of Major Field of Study of Persons, Aged 15 Years and Over, who had Post-secondary Qualifications, by Designated Group

Major Field of Study	Total	Men	Women	Aboriginal Peoples	Visible Minorities	Persons with Disabilities*
All Fields	**6,284,195**	**3,305,295**	**2,958,885**	**92,345**	**434,815**	**282,750**
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Education, recreation and counselling services	**10.1%**	**5.1%**	**15.8%**	**8.2%**	**6.5%**	**7.4%**
Fine and applied arts	5.7%	3.5%	8.3%	6.8%	4.2%	6.3%
Humanities and related fields	**6.5%**	**5.6%**	**7.5%**	**4.9%**	**6.3%**	**4.1%**
Social sciences and related fields	8.1%	8.2%	7.9%	9.0%	8.2%	4.7%
Commerce, management & business administration	**22.5%**	**15.7%**	**30.0%**	**21.3%**	**23.9%**	**22.2%**
Agric. and biological sciences & technologies	4.9%	5.1%	4.7%	5.4%	5.2%	5.5%
Engineering and applied sciences	**3.6%**	**6.4%**	**0.5%**	**1.3%**	**8.2%**	**1.8%**
Engineering and applied science tech. & trades	23.6%	41.7%	3.4%	30.2%	17.6%	30.0%
Health professions, sciences and technologies	**11.5%**	**4.1%**	**19.7%**	**9.7%**	**12.8%**	**16.4%**
Mathematics and physical sciences	3.2%	4.3%	2.0%	1.8%	6.5%	1.6%
All other n.e.c. or no specialization	**0.4%**	**0.4%**	**0.4%**	**0.4%**	**0.5%**	**--**

* Persons with disabilities include those aged 15 to 64 years, who are limited at work and who worked anytime between 1981 and 1986
-- Amount too small to be expressed, i.e. coefficient of variation (c.v.) is greater than 33%
Source: 1986 Census of Population, unpublished data
1986 Health and Activity Limitation Survey, unpublished data

Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

COMPARISON OF AVERAGE EMPLOYMENT INCOME FOR INDIVIDUALS WHO WORKED IN 1985 OR 1986

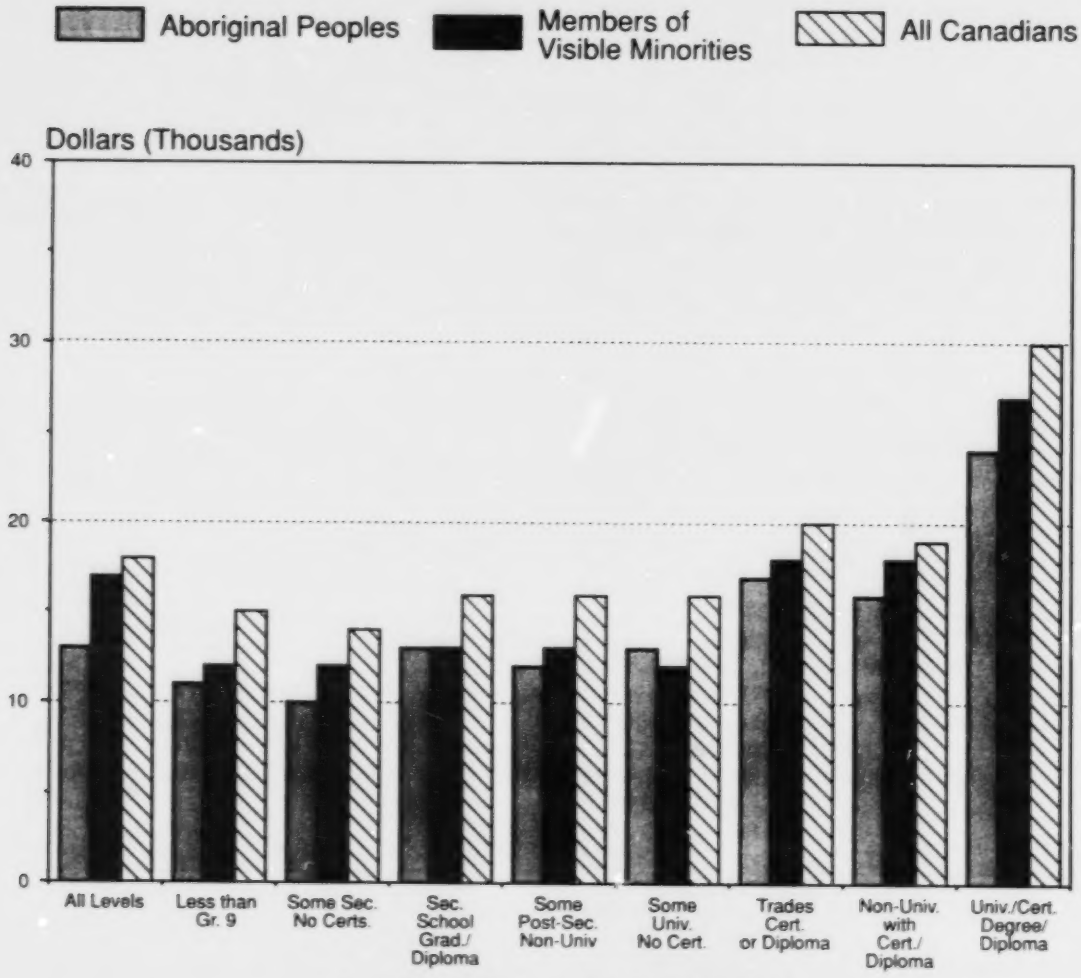


* See Table 1 for full description.

Source: 1986 Census of Population, unpublished data.

Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

COMPARISON OF AVERAGE EMPLOYMENT INCOME FOR INDIVIDUALS WHO WORKED IN 1985 OR 1986



* See Table 1 for full description.
Source: 1986 Census of Population, unpublished data.
Prepared by: Data Development and Systems Analysis, Employment Equity Branch

APPENDIX C

EMPLOYERS SUBJECT TO THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

The Employment Equity Act required federally regulated employers with 100 or more employees to file their third employment equity reports on or before June 1, 1990. There were 374 employers subject to the Act in 1989, and 371 submitted reports; the exceptions are listed here in the second explanatory note.

The two lists include the names of employers whose reports were received on or before June 1, 1990, and the names of employers whose reports were received after June 1, 1990. Both lists include the number of employees reported by the employer.

We asked some employers to amend their reports in order to be in full compliance with the reporting requirements. Many employers submitted their amendments on time. However, some submitted amendments late, and several did not amend their reports. Those reports were printed, and were incorporated into the database used for this analysis without corrections, including those with outstanding discrepancies.

All reports received are publicly available.

List of Employer Reports received on or before June 1, 1990

	No. of Employees **
161686 CANADA LIMITED	391
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244
ACL CANADA INC.	130
AEROGUARD SECURITY SERVICES	957
* AEROSERVICES J.T. INC.	190
AIR ATLANTIC LTD.	445
AIR ATONOBEE LTD. D.B.A. CITY EXPRESS	689
AIR CANADA	22868
AIR FRANCE	135
* AIR INUIT (1985) LTD.	232
AIR NOVA INC.	472
AIR ONTARIO INC.	646
ALBERTA WHEAT POOL	1692
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1125
ALLARCOM LIMITED	281
AMERICAN AIRLINES INC.	263
AMOK LTD.	231
AMR GROUND HANDLING SERVICES	251
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	255
ARNOLD BROS. TRANSPORT LTD.	528
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	433
ATOMIC ENERGY OF CANADA LIMITED	4513
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	511
AUTO HAULAWAY INC.	682
BANCA COMMERCIALE ITALIANA OF CANADA	184
BANK OF AMERICA CANADA	469
BANK OF CANADA	2654
BANK OF CREDIT AND COMMERCE CANADA	186
BANK OF MONTREAL	28960
BANK OF NOVA SCOTIA	27130
BARCLAYS BANK OF CANADA	343
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	307
BELL CANADA	58602
BELL CELLULAR INC.	661
BIG HORN TRANSPORT LTD.	112
* BRITISH AIRWAYS PLC	200
BRITISH COLUMBIA MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	4356
BRITISH COLUMBIA TELEPHONE COMPANY	13160
* BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	292
BUCKERFIELD'S LIMITED	115
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	241
* BYERS TRANSPORT LIMITED	757
* CABANO EXPEDITEX INC.	1967
CABLENET LIMITED	354
CALGARY TELEVISION LIMITED	178
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	124
CAMECO-CANADIAN MINING AND ENERGY CORPORATION	1527

* Employers whose reports were closed with outstanding discrepancies.
** According to Box 19 of Form 1 of the employers reports.

CANADA 3000 AIRLINES LIMITED	375
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	453
CANADA COUNCIL	226
CANADA MARITIME AGENCIES LIMITED	157
CANADA MORTGAGE AND HOUSING CORPORATION	3014
CANADA PORTS CORPORATION	339
CANADA POST CORPORATION	65039
* CANADA STEAMSHIP LINES INC.	1124
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	705
CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.	15857
CANADIAN BANKERS' ASSOCIATION	153
CANADIAN BROADCASTING CORPORATION	13565
CANADIAN FILM DEVELOPMENT CORPORATION	170
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	264
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1265
CANADIAN IMPERIAL BANK OF COMMERCE	44293
* CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2281
CANADIAN NATIONAL RAILWAYS COMPANY	35494
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	7230
CANADIAN PACIFIC LIMITED	230
CANADIAN PRESS	684
CANADIAN SATELLITE COMMUNICATIONS INC.	116
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	213
CANADIAN WESTERN BANK	130
CANADIAN WHEAT BOARD	453
CANWEST BROADCASTING LTD.	133
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	287
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	323
CAPE BRETON DEVELOPMENT CORPORATION	2981
CARGILL LIMITED	1814
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	172
CAST NORTH AMERICA (1983) INC.	129
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	123
CFCF INC.	902
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	291
CFCW LTD.	106
CFPL BROADCASTING LIMITED	276
CFQC BROADCASTING	142
CFTO-TV LIMITED	380
CHASE MANHATTAN BANK OF CANADA	193
CHEK-TV LIMITED	122
* CITIBANK CANADA LIMITED	720
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	134
CKNX BROADCASTING LIMITED	116
CONAIR AVIATION LTD.	477
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	322
CP RAIL, DIVISION OF CANADIAN PACIFIC LIMITED	24127
CREDIT SUISSE CANADA	123
CSP FOODS LTD.	450
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	446
DAY & ROSS INC.	1744
DEFENCE CONSTRUCTION (1951) LIMITED	280
DELTA AIR LINES INC.	391
DHL INTERNATIONAL EXPRESS LTD	315
* DYNAMEX EXPRESS INC.	192
* EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	283
ERB TRANSPORT LIMITED	1014
EXECAIRE INC.	191
* EXECUTIVE SECURITY SERVICES	536
* EXPORT DEVELOPMENT CORPORATION	541
FARM CREDIT CORPORATION CANADA	775
FEDERAL BUSINESS DEVELOPMENT BANK	1173
FEDERAL EXPRESS CANADA LTD.	1885
FEDNAV LIMITED	159
FEED-RITE LTD.	165
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	612
FRESHWATER FISH MARKETING CORPORATION	347
FUNDY CABLE LTD.	230
* G.T.L. TRANSPORT GROUP (1989) INC.	1856
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	418
GRAY COACH LINES LIMITED	467
GREAT LAKES PILOTAGE AUTHORITY LTD.	108
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	263
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2133
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	233
GULF CANADA RESOURCES LIMITED	308
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	220
HARBOURFRONT CORPORATION	474
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	198
HUDSON BAY MINING & SMELTING COMPANY LIMITED	2449
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (TORONTO) INC.	461
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES INC.	110
IMPERIAL OIL LIMITED	207
IMPERIAL ROADWAYS LTD.	321

INNOTECH AVIATION ENTERPRISES LIMITED	490
* INTAIR INC.	618
* INTER-CITY TRUCK LINES (CANADA) INC.	842
INTERNATIONAL AIR TRANSPORT ASSOCIATION	191
INTERNATIONAL DEVELOPMENT RESEARCH CENTRE	468
* INTERPROVINCIAL PIPE LINE COMPANY, DIVISION OF INTERHOME ENERGY INC.	775
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	130
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	377
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KINGSWAY TRANSPORTS LIMITED	3325
KLM ROYAL DUTCH AIRLINES	307
LAIDLAW CARRIERS INC.	459
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	174
LAURENTIAN BANK OF CANADA	2195
LLOYDS BANK CANADA	1434
LOGISTEC CORPORATION	139
LOOMIS ARMORED CAR SERVICE LTD.	970
* LOOMIS COURIER SERVICE, DIVISION OF MAYNE NICKLESS TRANSPORT INC.	1682
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	175
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	442
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	644
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	185
MACLEAN HUNTER COMMUNICATIONS INC.	700
MANITOBA POOL ELEVATORS	1014
MARINE ATLANTIC INC.	3191
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	250
MARITIME EMPLOYERS ASSOCIATION	2517
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4359
MASTERFEEDS LTD.	224
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	221
METROPOL SECURITY LTD.	319
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	517
MIDLAND TRANSPORT LIMITED	893
* MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	633
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	452
MONARCH BROADCASTING LTD.	173
* MONTREAL PORT CORPORATION	518
MONTREAL SHIPPING INC.	225
MORGAN BANK OF CANADA	118
MULLEN TRUCKING LTD.	277
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	229
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	260
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	306
NATIONAL ARTS CENTRE	691
NATIONAL BANK OF CANADA	13561
NATIONAL BANK OF PARIS (CANADA)	429
NATIONAL CAPITAL COMMISSION	1210
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	203
* NATIONAL PAGETTE LTD.	957
NESEL FAST FREIGHT INC.	276
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2775
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	209
NEWFOUNDLAND DOCKYARD CORPORATION	525
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2185
NIAGARA TELEVISION LIMITED	240
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORATED	540
NORDION INTERNATIONAL LTD.	439
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	395
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	359
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	364
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	292
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	421
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	300
OGILVIE MILLS LTD.	1031
ONTARIO EXPRESS LTD.	417
OTTAWA CARLETON REGIONAL TRANSIT COMMISSION	2198
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	205
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	122
PARRISH & HEIMBECKER LIMITED	1147
PATHONIC NETWORK INC.	422
* PEACE BRIDGE BROKERAGE LIMITED	531
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	391
PENNER INTERNATIONAL INC.	114
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
* POLE STAR TRANSPORT INC.	190
PORTER TRUCKING LTD.	171
POWER BROADCASTING INC.	443
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
* PUROLATOR COURIER LTD.	12941
* QUEBEC NORTH SHORE AND LABRADOR RAILWAY	602

RADIO 1540 LIMITED	158
RADIO FUTURA LTEE	139
RADIO NORD INC.	216
RADIOMUTUEL INC.	442
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	149
* REIMER EXPRESS LINES LTD.	968
* REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	163
RICHARDSON TERMINALS LIMITED	124
RIVTOW STRAITS LIMITED	793
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	398
ROGERS BROADCASTING LIMITED	542
* ROGERS CABLE TV LIMITED	2590
ROGERS CANTEL INC.	1149
ROYAL BANK OF CANADA	48758
ROYAL CANADIAN MINT	782
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3290
SASKATOON TELECABLE LTD.	249
SASKWEST TELEVISION INC.	146
* SCARBORO MOVERS	150
SCOTPAGE CORPORATION LTD.	158
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1[illegible]
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	181
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	169
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	205
SHAW RADIO LTD.	119
SLACK TRANSPORT LIMITED	224
* SMT (EASTERN) LIMITED	134
SOCANAV INC.	356
SOCIETE GENERALE (CANADA)	114
SPORTS NETWORK	151
ST. LAWRENCE SEAWAY AUTHORITY	1212
STANDARD CHARTERED BANK OF CANADA	125
STANDARD RADIO INC.	327
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	281
SWISS BANK CORPORATION (CANADA)	198
TALLMAN TRANSPORT LTD.	159
TECHNAIR AVIATION	191
TELE-METROPOLE INC.	968
TELEGLOBE CANADA INC.	1242
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	544
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	523
TELESAT CANADA	890
THERATRONICS INTERNATIONAL LTD.	274
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	385
TIME AIR INC.	1237
TNT CANADA INC.	4287
TORONTO AIRWAYS LIMITED	148
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	249
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	188
TORONTO-DOMINION BANK	23909
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	240
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1883
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	137
TRANSPORT THIBODEAU INC.	233
* TRANSX LTD.	355
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	180
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	587
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	127
ULS CORPORATION	522
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1709
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3134
VANCOUVER PORT CORPORATION	169
VERREAULT NAVIGATION INC.	189
VIA RAIL CANADA INC.	6862
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	196
VIDEOTRON LTD.	1574
VIKING HELICOPTERS LIMITED	228
* VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	502
* VOYAGEUR INC.	674
W. J. MOWAT LIMITED	493
WARDAIR CANADA INC.	4915
WESTCOAST ENERGY INC.	972
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	470
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	550
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	143
WESTSHORE TERMINALS LTD.	208
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	117
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
WILLIAMS MOVING & STORAGE (B.C.) LTD.	490
* WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	130
WORLDWAYS CANADA LTD.	981
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	440

List of Employer Reports received after June 1, 1990

	No. of Employees **
A.J. BUS LINES LTD.	154
A.W. FOSTER & SONS LTD.	209
AIR ALLIANCE INC.	190
AIR TRANSAT A.T. INC.	351

Appendix C

AIRBC LIMITED	1102
ALCAN SMELTERS AND CHEMICALS LIMITED	383
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1381
* ARMOUR TRANSPORT INC.	264
ATLANTIC TOWING LTD.	190
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	152
* BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	225
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	113
* BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	683
BRINKS CANADA LIMITED	1460
* BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	228
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	118
CABLECASTING LIMITED	202
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	935
CHUM LIMITED	1919
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	421
* CSX TRANSPORTATION INC.	190
DENISON MINES LIMITED	1961
DICOM DIRECT COMMUNICATIONS CANADA LTD.	124
EASTERN AIR LINES INC.	306
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	163
EMPIRE STEVEDORING LTD.	208
* ENERCHEM TRANSPORT INC.	146
* FREDERICK TRANSPORT LIMITED	145
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	190
H & R TRANSPORT	183
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	254
* HONGKONG BANK OF CANADA	2508
* HUDSON GENERAL AVIATION SERVICES (CALGARY) INC.	252
* ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	400
* J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	688
* JIM PATTISON INDUSTRIES LTD.	157
KENT LINE LIMITED	328
KEY RADIO LIMITED	226
KLEYSEN TRANSPORT LTD.	913
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	516
LIQUID CARGO LINES LIMITED	124
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	160
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	345
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
MISENER HOLDINGS LIMITED	278
* MOTOROLA CANADA LIMITED	154
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	415
N. YANKE TRANSFER LTD.	176
NATIONAL BANK OF GREECE (CANADA)	116
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITED	610
* NORTHWESTEL INC.	603
PAUL'S HAULING LTD.	296
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	224
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	235
* REUTERS CANADA LIMITED	121
RIO ALGOM LIMITED	2510
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	135
TAGGART SERVICES LIMITED	455
* TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	182
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	182
TIPPET RICHARDSON LIMITED	506
* TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.	118
TRANSPORT DESGAGNES INC.	110
TRANSPORT GUILBAULT INC.	131
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	199
* TRANSPORTS PROVOST INC.	1059
TRENTWAY-WAGAR INC.	141
* UNION BANK OF SWITZERLAND (CANADA)	120
UNITED PARCEL SERVICE CANADA LIMITED	3760
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	171
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	519
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	148
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	191
* YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	193
* ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	182

Explanatory Notes

1. Employers who did not submit any corrections, although amendments were requested:

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   CARGILL LIMITED
   ELDERS GRAIN COMPANY LTD.
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
   VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.
   WESTERN BULK TRANSPORT LTD.

2. Employers who did not report by June 1,1990, due to unusual circumstances, but who agreed to file a report in October:

   AEROCAR QUEBEC LIMITEE
   AIR CREEBEC INC.[1]
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.[2]
   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD. [3]
   SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LIMITED

3. Employer who refused to file a report, and against whom legal action has been undertaken:

   CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.

4. Employer who filed a report, which was included in the assessment of employers, but not included in our analysis:

   N. YANKEE TRANSFER LTD.

5. Employers who filed amendments too late for inclusion in the analysis, and whose reports were published without the latest amendments:

   PUROLATOR COURIER LTD.
   TRANS-NORTHERN PIPELINES INC.
   ROGER CABLE T.V. LIMITED
   REUTERS CANADA LIMITED

6. Employers whose reports do not comply completely with the Employment Equity Act:

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

7. Reports received but not published:

   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.
   AIR CREEBEC INC.

---

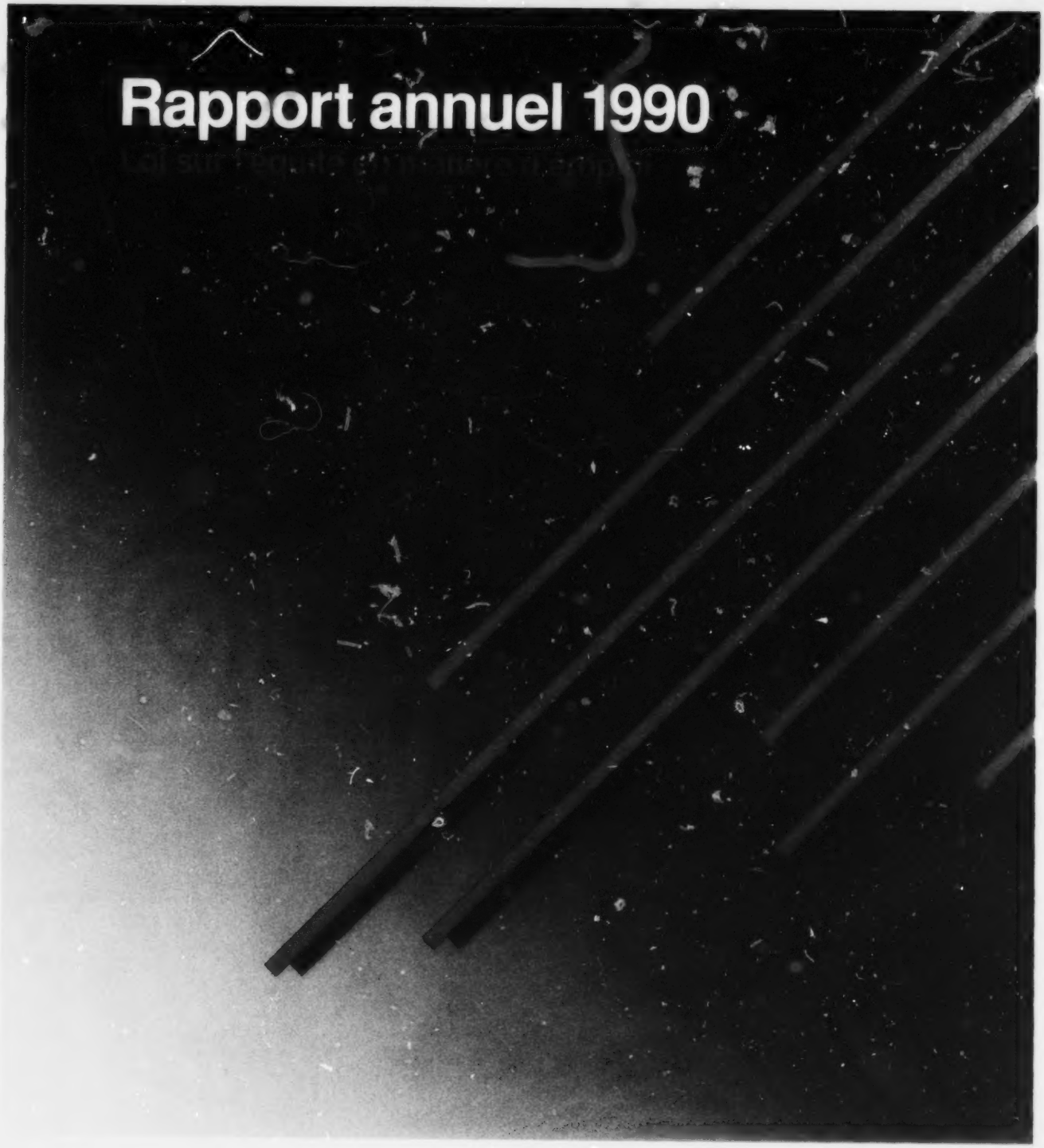
1 Report received October 16, 1990.
2 Report received October 2, 1990.
3 Report received October 1, 1990.

Emploi et Immigration Canada

Employment and Immigration Canada

Rapport annuel 1990

Loi sur l'équité en matière d'emploi

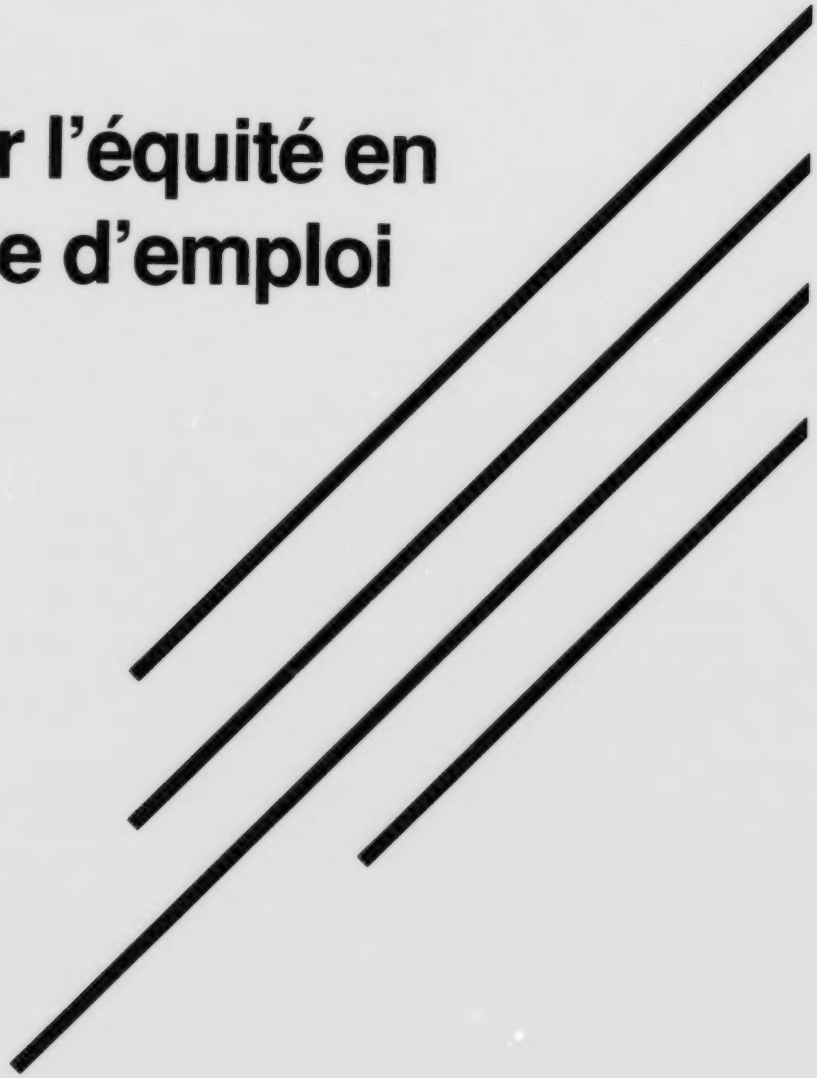


Équité en matière d'emploi

Canada

Rapport annuel 1990

Loi sur l'équité en matière d'emploi



LM-119/11/90

Monique Vézina
Ministre d'État à l'Emploi et à l'immigration

Ministre d'État
à l'Emploi et à l'Immigration

CANADA

Minister of State
for Employment and Immigration

A Son Excellence
Le Gouverneur général du Canada

Plaise à Votre Excellence,

J'ai le grand plaisir de déposer au Parlement le Rapport annuel de 1990 sur l'équité en matière d'emploi. Cette Loi, promulguée en 1986, vise à réaliser l'égalité en milieu de travail.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi reconnaît le principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert plus qu'un traitement identique des personnes, mais aussi la mise en oeuvre de mesures spéciales et d'aménagements adaptés aux différences. C'est dans cet esprit et aussi dans le but d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une meilleure appréciation des activités requises afin de mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi que nous avons inclus dans le présent rapport, un chapitre servant à exposer les initiatives et les mesures prises par les employeurs pour constituer une main-d'oeuvre plus représentative des groupes désignés.

Nous en sommes maintenant arrivés à un moment important de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employeurs en sont à leur troisième rapport statistique annuel. En examinant ces données, nous constatons que des progrès notables sont enregistrés dans certains secteurs. Malheureusement, les résultats tardent à venir dans d'autres secteurs. Les renseignements dont nous disposons seront utiles lorsqu'il s'agira d'évaluer l'efficacité de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

En 1991, conformément à ce que prescrit la Loi, un comité parlementaire procédera à l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En prévision de cet exercice, nous avons diffusé un document de travail et demandé aux employeurs, aux syndicats et aux groupes désignés de nous faire part de leurs observations. Nous avons également tenu plusieurs séances de travail auxquelles ont participé des personnes représentant des organisations et des associations nationales, provinciales et locales provenant des diverses régions du pays.

Je voudrais remercier les personnes qui nous ont communiqué leurs observations et leurs suggestions concernant les améliorations qu'il pourrait être utile d'apporter à la Loi. Je tiens également à souligner l'importante contribution de ceux et celles qui ont participé aux séances de travail, afin d'échanger des renseignements et des points de vue.

Avec ma très haute considération,

Monique Vézina

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Introduction 1

Changements positifs 5

1. Mesures qualitatives et manifestations de bonne foi 7

2. Le contexte 17

3. Profils des groupes désignés 27
   Les femmes 29
   Les autochtones 39
   Les personnes handicapées 51
   Les membres des minorités visibles 63

4. Évaluation des résultats des employeurs 75

Examen de l'application de la Loi - 1991 93

Annexe A : Notes sur les données A-1

Annexe B : Tableaux : Les Groupes désignés dans la population active canadienne B-1

Annexe C : Employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi C-1

Préparé par les Affaires publiques et la Direction générale de l'équité en matière d'emploi

Si vous désirez d'autres exemplaires du rapport annuel, veuillez communiquer avec :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1990

N° de cat. MP1-4/1990

ISBN 0-662-57953-4

Si vous désirez obtenir une cassette audio du présent rapport annuel, veuillez communiquer à l'adresse suivante :

Centre de renseignements
Emploi et Immigration Canada
140, Promenade du portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Tél.: (819) 994-6313

INTRODUCTION

Contexte

La notion de l'équité en matière d'emploi fait partie des politiques gouvernementales au Canada. De plus en plus, les employeurs reconnaissent que le processus de planification de l'équité en matière d'emploi doit comporter l'établissement d'objectifs et d'échéanciers afin d'obtenir une représentation équitable des groupes désignés dans leurs effectifs. Cela comporte non seulement la détermination et la suppression des obstacles à l'emploi et des pratiques discriminatoires, mais encore l'application de mesures spéciales et d'aménagements adaptés aux différences.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi

La proclamation de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, en 1986, pose un jalon dans l'histoire du Canada. Cette loi, l'une des premières du genre au pays et dans le monde, prévoit que les employeurs visés doivent mettre en oeuvre des programmes garantissant une représentation et une participation équitables dans leurs effectifs, des membres des quatre groupes désignés et présenter un rapport annuel de leurs résultats.

Le Programme de contrats fédéraux, également mis en place par le gouvernement fédéral en 1986, s'applique aux fournisseurs de biens et services du gouvernement fédéral. Ces entrepreneurs doivent adopter des mesures propres à atteindre et à maintenir une main-d'oeuvre qui soit représentative et équitable.

Vérification des rapports des employeurs

Pour le compte du Ministre, la Direction générale de l'équité en matière d'emploi reçoit annuellement les rapports des employeurs et procède à leur vérification et ratification de conformité à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et au Règlement qui s'y rattache. Les employeurs peuvent effectuer des modifications ou soumettre des documents supplémentaires. Lorsque les corrections sont présentées après la date d'impression, les rapports sont disponibles auprès de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi.

Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi

Afin d'aider les employeurs à s'acquitter de leur obligation de présenter un rapport, Emploi et Immigration Canada a mis au point un système informatisé de préparation et de mise à jour des rapports. Le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi a été communiqué à tous les employeurs régis par le gouvernement fédéral l'hiver dernier. Plus d'un tiers des employeurs ayant présenté leur rapport statistique annuel pour l'année 1989 ont utilisé ledit système. La responsabilité de fournir des renseignements exacts et complets incombe toujours à l'employeur. Cependant, l'utilisation du système informatisé a permis la présentation de rapports plus précis, diminuant ainsi le besoin d'apporter des modifications. Un système similaire sera bientôt disponible pour les employeurs assujettis au Programme de contrats fédéraux.

Rapport annuel au Parlement

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est tenu de déposer au Parlement un rapport annuel qui regroupe et analyse les données sur l'équité en matière d'emploi fournies par les employeurs, notamment le profil d'emploi des groupes désignés au sein de l'effectif visé par la Loi. Le premier rapport annuel, qui est fondé sur des renseignements fournis par 373 employeurs, a été déposé le 22 décembre 1988. Le deuxième rapport annuel, regroupant les renseignements sur l'année 1988 fournis par 374 employeurs, a été déposé le 13 décembre 1989. Le présent rapport contient des données tirées des rapports présentés par 368 employeurs.

Examen par le public

L'examen des rapports par le public est un mécanisme important dans l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les rapports d'équité en matière d'emploi soumis par les employeurs sont mis à la disposition du public dans des bibliothèques partout au Canada. On peut également en acheter des exemplaires en s'adressant à Approvisionnements et Services Canada. Pour savoir comment se procurer les rapports, on consultera la brochure intitulée « Où trouver les rapports des employeurs ».

Les représentants et les membres des groupes désignés analysent les rapports afin de déterminer les secteurs où existent des inégalités. Certaines associations collaborent avec des employeurs en vue d'accroître l'efficacité de leurs méthodes de recrutement. La diffusion publique des rapports des employeurs fournit également aux personnes et aux organismes les renseignements nécessaires en vue de déposer une plainte en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, lorsqu'il existe des indications raisonnables de discrimination systémique.

Cas de non-conformité

Un employeur, Execaire, n'a pas présenté son rapport d'équité en matière d'emploi pour l'année 1987 et il a fait l'objet d'une poursuite pénale. En février 1990, Execaire a plaidé coupable à l'accusation et a été condamné à payer une amende de 2 500 $ et les dépens de la cause. L'entreprise a soumis des rapports pour 1988 et 1989 et a fourni la preuve qu'elle met en oeuvre un programme complet d'équité en matière d'emploi.

Une poursuite a été intentée contre la société Dicom Communications Directes Canada Ltée, qui n'a pas présenté, le 1er juin 1989, son rapport pour l'année 1988. L'entreprise a cependant présenté ce rapport en décembre 1989. Elle a plaidé coupable à l'accusation et a été condamnée à une amende de 3 000 $ et aux dépens de la cause. Dicom Communications Directes Ltée a présenté son rapport sur l'année 1989 en juin 1990, et s'est engagée à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi.

La société Canada Messenger Transportation Systems Inc. n'a pas soumis son rapport d'équité en matière d'emploi pour l'année 1989. Une poursuite pénale a été intentée.

Le Programme de contrats fédéraux

Emploi et Immigration Canada administre également le Programme de contrats fédéraux. Ce programme obligatoire d'équité en matière d'emploi s'adresse aux employeurs faisant affaire avec le gouvernement fédéral. Depuis octobre 1986, les entreprises comptant 100 employés ou plus qui soumissionnent des marchés fédéraux de 200 000 $ ou plus doivent s'engager par écrit à mettre en oeuvre un programme d'équité en matière d'emploi. Elles doivent reconnaître et supprimer les obstacles artificiels à la sélection, au recrutement, à la promotion et à la formation des membres des groupes désignés et accroître la participation de ces groupes à tous les niveaux d'emploi.

Dans le cadre du Programme, 1 350 organismes, représentant plus d'un million d'employés, ont signé une attestation d'engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. Environ 720 d'entre eux sont sujets à une vérification de conformité; 141 ont été déclarés conformes alors que 202 autres sont en voie de vérification. Deux entreprises se sont vu retirer le droit de soumissionner des contrats fédéraux pour raison de non-conformité - l'une en 1988 et l'autre en 1989. Toutes deux ont été réinscrites sur la liste des soumissionnaires après avoir présenté des plans de travail acceptables et mis en place des programmes d'équité en matière d'emploi.

Initiatives d'Emploi et Immigration Canada

Le recrutement, la formation et le maintien d'une main-d'oeuvre hautement qualifiée bénéficient à la fois aux employeurs et aux employés. Emploi et Immigration Canada offre aux employeurs divers programmes de formation et les aide à planifier l'utilisation de leurs ressources humaines et à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Les travailleurs peuvent profiter d'un éventail très étendu de programmes et de services, comme le counselling d'emploi et la formation, dans 499 Centres d'emploi du Canada et ont droit à des services itinérants dans près de 200 localités éloignées ou isolées situées un peu partout au Canada.

La Planification de l'emploi procure des emplois aux Canadiens et leur assure l'acquisition de compétences; ses activités visent particulièrement les membres des groupes désignés qui ne sont pas sur le marché du travail. Elle aide également les employeurs à s'assurer une main-d'oeuvre représentative en leur adressant des candidats qualifiés des groupes désignés. Cinq programmes sont disponibles :

- **Développement de l'emploi** qui fournit une expérience de travail aux chômeurs de longue date;

- **Intégration professionnelle** qui offre une formation aux personnes qui ont de la difficulté à s'intégrer au marché du travail ou à le réintégrer;

- le **Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre** aide les employeurs à former des travailleurs dans des professions qui sont actuellement recherchées ou qui le deviendront à l'avenir;

- **Acquisition de compétences** qui offre un recyclage aux travailleurs dont les emplois sont touchés par les changements technologiques ou l'évolution du marché; et

- **Développement des collectivités** qui encourage l'expansion des entreprises pour faire face aux besoins spéciaux des collectivités aux prises avec un chômage chronique élevé, à l'extérieur des grandes régions urbaines.

La nouvelle Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre est fondée sur la Planification de l'emploi, dont elle étend la portée, et elle fournira une aide très complète aux Canadiens cherchant à acquérir et à mettre à jour les compétences qui leur sont indispensables sur un marché du travail en pleine évolution.

Emploi et Immigration Canada reconnaît que les membres des groupes désignés ont des taux de chômage plus élevés et des salaires moyens plus faibles que le reste de la population active et qu'ils sont représentés de façon disproportionnée dans un éventail limité d'emplois. Il importe de s'attaquer aux problèmes de préparation à l'emploi auxquels se heurtent les groupes désignés et de les aider à se préparer à s'intégrer au marché du travail. Par conséquent, Emploi et Immigration Canada a entrepris un certain nombre d'initiatives afin d'aider les membres des groupes désignés à acquérir les compétences nécessaires pour accéder pleinement au marché du travail. Il a établi des objectifs pour la participation des groupes désignés à ses programmes et services réguliers et effectuera une évaluation des effets de ces programmes et services sur les membres de l'effectif qui appartiennent aux groupes désignés.

Plusieurs programmes d'Emploi et Immigration Canada prévoient des mesures spéciales visant à accroître la participation des groupes désignés. Par

exemple, des fonds spéciaux sont consentis pour réaménager le poste de travail des personnes handicapées participant à des programmes de formation, ou pour leur fournir du matériel sur bande sonore ou en braille. En outre, EIC assure l'accès au Service d'information sur les aménagements, ce qui permet aux employeurs disposés à embaucher des personnes handicapées de prendre connaissance et de profiter de l'expérience d'autres employeurs qui ont su prendre des mesures efficaces d'adaptation aux besoins des travailleurs souffrant d'incapacités.

Les membres des groupes désignés bénéficient également d'autres programmes et services. Par exemple, les projets Extension aident à surmonter les obstacles à l'emploi en s'assurant l'aide d'organismes communautaires en vue d'étendre les services d'emploi aux clients dont les besoins peuvent être mieux satisfaits par l'entremise de ces projets.

Les autochtones et la Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre

Emploi et Immigration Canada et les communautés autochtones collaborent à l'établissement d'un partenariat efficace afin d'investir dans la formation et le perfectionnement des travailleurs autochtones afin qu'ils puissent accéder soit au marché du travail qui leur est propre, soit au marché du travail canadien dans son ensemble. Les autochtones sont d'accord avec les principes du partenariat - approuvés par le Groupe de travail chargé des programmes d'emploi et de la formation des autochtones - qui serviront de fondement à de nouvelles relations de travail entre eux et EIC. Les consultations entre EIC et les organisations d'autochtones ont pour objectif la mise en oeuvre de la nouvelle stratégie en avril 1991.

La Commission canadienne des droits de la personne (CCDP)

La Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne ont une relation complémentaire. Des exemplaires des rapports présentés à EIC par les employeurs sont communiqués à la CCDP et fournissent des renseignements importants sur la situation des groupes désignés au sein de certains organismes. La Loi sur les droits de la personne autorise la Commission à instituer une enquête lorsqu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il existe de la discrimination systémique. Des particuliers ou des organismes peuvent également déposer une plainte contre un employeur auprès de la Commission canadienne des droits de la personne. En septembre 1990, des plaintes avaient été déposées contre 22 employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Intérêt à l'échelle internationale

La Loi sur l'équité en matière d'emploi offre une approche nouvelle et novatrice, tant au Canada qu'en Amérique du Nord, visant à constituer une population active représentative. Des représentants de plusieurs pays étudient la Loi qui se veut le modèle d'une méthode proactive pour ceux qui désirent réaliser l'égalité en matière d'emploi. Plusieurs représentants étrangers sont venus au Canada en vue d'étudier les programmes obligatoires d'équité en matière d'emploi. Le Canada joue un rôle de chef de file dans ce domaine au cours des réunions de l'Organisation de coopération et de développement économiques et reçoit de nombreuses demandes d'information et de consultation de toutes les parties du globe.

CHANGEMENTS POSITIFS

Durant l'année 1989, la croissance de l'effectif visé par la Loi est demeurée plus lente que la croissance de la population active canadienne. Malgré la faible croissance de l'emploi, on a pu noter une certaine amélioration en ce qui concerne les groupes désignés.

- La représentation déclarée de chacun des quatre groupes désignés s'est accrue depuis la dernière année de rapport :
  - la représentation des femmes est passée de 41,95 % à 42,55 %;
  - la représentation des autochtones est passée de 0,71 % à 0,79 %;
  - la représentation des personnes handicapées est passée de 1,69 % à 2,34 %;
  - la représentation des membres des minorités visibles est passée de 5,67 % à 6,68 %. Leur représentation est maintenant légèrement supérieure à ce qu'elle était dans la population active canadienne en 1986 (6,30 %).
- La croissance de la représentation des femmes, des autochtones et des membres des minorités visibles est due, en partie, aux activités de recrutement et de cessation de fonctions des employeurs. Pour ce qui est des personnes handicapées, la croissance de leur représentation découle largement d'une meilleure auto-identification.
- Les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont bénéficié d'une part plus grande des recrutements visant des postes à temps plein.
- Les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles ont bénéficié d'une part plus grande des promotions visant des postes à temps plein.
- La représentation des membres des groupes désignés s'est légèrement accrue dans plusieurs catégories professionnelles :
  - la représentation des femmes s'est accrue dans 8 des 12 catégories professionnelles;
  - la représentation des autochtones et des personnes handicapées s'est accrue dans 9 des 12 catégories professionnelles;
  - la représentation des membres des minorités visibles s'est accrue dans 11 des 12 catégories professionnelles.
- L'évaluation du rendement des employeurs a révélé le nombre d'employeurs qui ont fait état de progrès relativement aux groupes désignés :
  - la cote « a » a été attribuée à 141 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des femmes;

- la cote « a » a été attribuée à 37 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des autochtones;

- la cote « a » a été attribuée à 24 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des personnes handicapées;

- la cote « a » a été attribuée à 97 employeurs concernant leurs progrès vis-à-vis des membres des minorités visibles.

– 155 employeurs ont présenté, sur une base volontaire, des rapports décrivant des initiatives spéciales visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi. En outre, 100 employeurs ont assorti d'un résumé leur rapport statistique annuel exigé par la Loi;

  - plusieurs employeurs ont signalé qu'ils avaient mis en oeuvre de nouvelles pratiques de recrutement en vue d'accroître la représentation des groupes désignés dans leur effectif visé par la Loi.

MESURES QUALITATIVES ET MANIFESTATIONS DE BONNE FOI

« ... l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. »

- Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 2

« L'employeur ... réalise l'équité en matière d'emploi par les actions suivantes : ...b) instauration d'usages et de règles positifs et prise de mesures raisonnables d'adaptation pour que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation... »

- Loi sur l'équité en matière d'emploi, article 4

Introduction

L'équité en matière d'emploi englobe toutes les démarches de la planification et de la mise en oeuvre de programmes auxquelles participent les employeurs afin de réaliser une main-d'oeuvre équitable et représentative. En vertu des articles 2 et 4 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ils doivent mettre en oeuvre des stratégies novatrices et prendre des mesures spéciales pour assurer l'équité dans leur entreprise.

Il existe des stratégies qui peuvent corriger la sous-représentation des groupes désignés. Les employeurs doivent prendre des mesures spéciales, notamment le recrutement dirigé sur les groupes désignés et des initiatives spéciales visant la formation, en vue d'accroître les possibilités d'emploi des membres des groupes désignés.

Les employeurs doivent également présenter un rapport annuel contenant des données numériques (aussi appelées « données quantitatives ») sur les résultats de leurs efforts en vue d'augmenter la représentation des membres des groupes désignés dans leur effectif. Toutefois, la mesure des progrès réalisés en matière d'équité ne peut reposer uniquement sur l'évolution numérique des données. Par conséquent, pour ce troisième rapport, nous avons demandé aux employeurs de nous faire connaître les initiatives particulières qu'ils avaient prises pour corriger la situation et remédier à la sous-représentation. Nous appelons ces initiatives spéciales des « mesures qualitatives ».

Méthode

Les employeurs sont invités à compléter leurs données statistiques par des résumés lorsqu'ils déposent leur rapport annuel. Ces résumés font souvent état de la situation et des réalisations propres à leur organisme, et dans certains cas, décrivent la méthode employée pour la mise en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi. Cette année, une centaine de résumés contenaient de l'information sur les mesures qui avaient été prises.

Nous avons également demandé aux employeurs de traiter dans leur rapport des mesures qualitatives qu'ils avaient choisies pour atteindre leurs objectifs concernant l'équité en matière d'emploi, à savoir :

- les initiatives de recrutement et de formation prises pour appuyer leur plan d'équité en matière d'emploi;
- les opérations lancées pour recruter des membres des groupes désignés au sein de leur effectif;
- les mesures spéciales et les plans d'action novateurs visant à retenir dans leur effectif les membres des groupes désignés, ou à leur donner de l'avancement;
- les activités créant un climat favorable à l'obtention et au maintien de bons résultats en matière d'équité;
- les circonstances exceptionnelles qui ont entouré leurs opérations (contraintes ou expansion) et qui ont eu des répercussions sur leur programme d'équité en matière d'emploi.

Les associations d'employeurs ont été priées d'inciter ceux de leurs membres qui sont visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi à recueillir ces renseignements. Ces démarches ont amené 133 employeurs à nous fournir des renseignements sur les initiatives qu'ils avaient prises. Les renseignements figurant dans le présent chapitre sont extraits des 133 comptes rendus traitant des mesures qualitatives et des 100 résumés décrivant des mesures particulières.

Les employeurs ont relaté leurs initiatives de plusieurs façons; nous avons regroupé ces initiatives en six grandes catégories.

Recrutement

Initiatives et programmes mis en oeuvre par les employeurs pour élargir le recrutement et accroître la représentation des membres des groupes désignés.

Formation et perfectionnement

Initiatives de formation et de perfectionnement qui ont été prises pour promouvoir et améliorer la répartition par profession des employés des groupes désignés.

Mesures raisonnables d'adaptation

Politique, pratiques et mécanismes de soutien conçus pour faciliter l'adaptation aux particularités des membres des groupes désignés.

Création d'un environnement propice à l'équité

Activités prévues pour favoriser un milieu de travail propice à l'équité.

Communications

Stratégies de communication adoptées pour créer un climat favorable à l'équité.

Contraintes

Contraintes et obstacles qui ont influencé l'application des programmes d'équité.

1. Modes de recrutement

La plupart des employeurs ont souvent communiqué avec des bureaux spécialisés en recrutement, en formation et en placement de membres des groupes désignés, de façon à attirer les candidats qu'ils recherchaient. Selon eux, le fait d'établir des liens et de rester en communication avec ces agences augmentait leur possibilité de disposer d'un réservoir de candidats compétents.

Les employeurs ont déclaré avoir utilisé un certain nombre de moyens pour informer et aider leurs cadres à recruter des membres des groupes désignés. L'un de ces moyens consistait à établir un répertoire fondé sur les aptitudes de membres des groupes désignés, en tant que partie d'une stratégie globale de recrutement. Certains employeurs ont créé des banques informatisées de données sur les candidats à des postes, qui leur servent d'outil de

gestion et les aident à recruter des candidats à l'extérieur de leur entreprise. Plusieurs d'entre eux ont dressé des répertoires d'organismes et d'associations qui représentent et desservent des groupes désignés. Un grand nombre d'employeurs ont fait de la publicité dans divers médias, notamment les grands journaux, la presse ethnoculturelle et les revues professionnelles; la plupart de ces annonces publicitaires comportaient un engagement envers l'équité en matière d'emploi. Beaucoup d'employeurs précisaient également quelles qualités professionnelles et physiques étaient requises pour obtenir les emplois annoncés. En outre, en vue d'aider les membres des groupes désignés à acquérir la compétence voulue selon le poste, des employeurs ont ensuite informé les postulants du type de perfectionnement ou de formation supplémentaire qui les aiderait à se qualifier pour des postes particuliers dans l'entreprise.

Voici quelques exemples des autres stratégies conçues pour joindre et attirer les membres des groupes désignés :

- Un nombre élevé d'employeurs ont participé à des colloques sur l'orientation professionnelle, à des séminaires sur les carrières parrainés par le patronat et à des séances d'orientation professionnelle. Ils ont traité des critères de sélection et des qualités professionnelles requises, devant de futurs candidats et diverses associations et agences de placement représentant des groupes désignés.

- Des campagnes de recrutement axées sur un secteur particulier de l'industrie ont constitué un mécanisme efficace pour attirer des membres des groupes désignés. Une entreprise du secteur bancaire a attribué le recrutement de femmes, d'autochtones et de membres des minorités visibles à une initiative de ce genre. Un autre employeur du secteur des transports a déclaré qu'une telle campagne avait débouché, chez lui, sur le recrutement de femmes chauffeures d'autobus.

- Un certain nombre d'employeurs sont allés parler de leur industrie dans des collèges, des écoles secondaires et des écoles primaires, en incitant précisément les femmes et les membres des minorités à choisir des professions qui ne leur sont pas traditionnellement réservées.

- Des entreprises n'ont pas attendu de disposer de postes vacants pour mettre en place des programmes d'orientation à l'intention d'éventuels employés membres des groupes désignés, en leur faisant visiter leurs installations et en leur donnant des renseignements sur la compétence qu'on exigerait des débutants, les avantages sociaux aux employés et les questions de santé et de sécurité.

- Un employeur a procédé à des entrevues d'essai avec des candidats éventuels, en collaboration avec le club d'emploi pour personnes handicapées d'une agence de placement. A son avis, l'expérience a profité à la fois au recruteur et aux candidats car elle a permis à ces derniers de connaître le déroulement d'une entrevue, et a sensibilisé le premier aux besoins des personnes handicapées. Un autre employeur a attribué à une simulation semblable le recrutement d'une personne handicapée.

- Quelques employeurs ont procédé au recrutement de candidats, là même où les postes vacants devaient être comblés. Les associations des groupes désignés avaient été informées au préalable des qualités requises pour accéder à ces postes. Cette initiative a débouché dans un cas sur le recrutement d'employés autochtones. En vue d'embaucher des autochtones, deux autres employeurs sont allés dans des réserves indiennes pour faire connaître les possibilités d'emploi et pour exposer les qualités requises pour ces postes.

Les employeurs ont également décrit diverses mesures spécialement conçues pour accroître le taux de succès des postulants provenant des groupes désignés. Voici quelques exemples :

- De nombreux employeurs ont participé à des programmes de formation de stagiaires - lancés en collaboration avec divers établissements d'enseignement - afin d'accroître la compétence et les qualités requises de ceux qui postulaient des emplois de premier niveau.

- Pour donner l'occasion aux membres des groupes désignés d'acquérir une précieuse expérience de travail, un très grand nombre d'employeurs ont utilisé les programmes de placement et de formation en cours d'emploi conçus spécifiquement pour eux. Dans certains cas, ces activités ont débouché sur une offre d'emploi temporaire ou permanente.

- Quelques entreprises ont mis en oeuvre des programmes de formation et de stages spécialisés dans leur secteur, destinés à permettre aux membres des groupes désignés d'acquérir les qualités requises pour y trouver un emploi. Par exemple, un employeur du secteur du transport par eau a donné à des femmes autochtones une formation sur le travail dans des bureaux d'entreprises maritimes et de chantiers navals. Une entreprise de transport par camion a instauré un programme de formation et de placement de six semaines à l'intention des autochtones, pour leur permettre d'acquérir la compétence nécessaire à l'obtention d'un permis et à l'accès à ce secteur. Un autre employeur du même secteur exploite une école de conduite automobile : jusqu'à maintenant, six hommes et trois femmes faisant partie de minorités visibles figurent parmi les 40 diplômés, et trois autres femmes sont actuellement en formation. Plusieurs industries régies par le gouvernement fédéral ont également offert une formation en informatique et des possibilités d'emploi aux personnes handicapées.

- Dans le secteur des mines, un employeur a conçu des cours préalables à l'emploi afin d'aider les autochtones du Nord à se rendre admissibles à des postes de premier niveau. Un autre programme leur permet de perfectionner leurs connaissances générales tout en acquérant de l'expérience de travail. Cet employeur a réussi à conclure une entente avec un syndicat permettant aux autochtones de combler la moitié de ses postes vacants d'apprentis.

- Quelques entreprises offrent aux femmes une formation en cours d'emploi dans des professions qui ne leur sont pas traditionnellement réservées. Un employeur du transport par pipe-line a déclaré que les femmes représentaient 50 % des stagiaires du programme de formation en cours d'emploi en génie, qu'il parrainait. Un employeur du secteur des télécommunications a lancé un programme d'apprentissage et de formation en cours d'emploi de trois mois. Ce programme complète le programme de préparation à l'emploi qui est offert par le secteur privé aux femmes désireuses d'occuper des professions qui leur sont traditionnellement fermées. Cinq femmes seront admissibles à l'emploi dans cette entreprise lorsqu'elles auront terminé ce programme.

- Des employeurs ont traduit ou modifié leurs tests et assoupli leurs critères de sélection, afin de favoriser les membres des groupes désignés. Dans un cas, on a adapté et validé des tests de compréhension en mécanique et des tests de connaissances générales pour les membres des minorités visibles; ailleurs, on a modifié les normes d'entrée pour permettre la mobilité interne; dans un autre cas, on demande une douzième année ou l'équivalent pour permettre d'ajuster le niveau scolaire à celui des autres pays. Un autre employeur a fait vérifier l'équivalence des cours des établissements étrangers par un ministère de l'éducation. Enfin, une entreprise a embauché les candidats autochtones qui ne satisfont pas à tous les critères de sélection mais qui manifestent des aptitudes.

- Certains employeurs ont déclaré éprouver quelques difficultés à recruter des membres des groupes désignés à cause d'exigences linguistiques en regard du français ou de l'anglais dans certains types d'emplois ou pour certaines fonctions. Par exemple, une employée appartenant à une minorité visible, maîtrisait parfaitement l'anglais mais sa prononciation laissait beaucoup à désirer; on lui a fait prendre des cours de diction. Un autre employeur a commandé à un démographe des données sur la disponibilité des minorités visibles et des peuples autochtones du Québec, l'identification des ethnies francophones, leur structure professionnelle et leur profil de scolarisation. Ces moyens ont permis à l'employeur d'élaborer une stratégie d'embauche plus adaptée à la réalité et de recruter 27 membres francophones de minorités visibles.

Plusieurs employeurs ont souligné l'excellente communication qu'ils avaient établie avec les syndicats et les associations d'employés de même qu'un haut calibre de collaboration au sujet des questions d'équité professionnelle. Ainsi, certains ont mentionné l'établissement de comités paritaires, la signature de protocoles d'entente et l'introduction dans la convention collective ou l'inscription à l'ordre du jour des tables de négociation, de clauses relatives à l'équité en matière d'emploi. Un employeur du secteur des télécommunications a notamment négocié avec un syndicat une entente sur un programme-pilote de formation des employées aux emplois techniques. Grâce à cette mesure, on a affecté 48 femmes à des emplois non traditionnels.

Comme de nombreux emplois exigent un niveau d'instruction particulier, plusieurs employeurs se sont efforcés d'influencer les établissements d'enseignement ou de formation en vue d'y augmenter le nombre de membres des groupes désignés.

- Pour beaucoup d'employeurs, l'octroi de subvention ou de bourses d'études constitue un moyen efficace de favoriser, à plus ou moins brève échéance, l'émergence d'une main-d'oeuvre qualifiée chez les membres des groupes désignés. Une telle approche a été utilisée dans plusieurs grands domaines d'étude : radiodiffusion et journalisme, électronique et technologie, génie et administration des affaires, sciences navales et génie maritime, mécanique et sidérurgie maritimes.

Les radiodiffuseurs recrutent la majorité de leur personnel semi-professionnel et technique directement auprès des programmes de formation en radiodiffusion des collèges communautaires. Cependant, on ne recense parmi les étudiants inscrits à ces programmes qu'un très petit nombre d'autochtones, de personnes handicapées ou de membres des minorités visibles.

- Un radiodiffuseur a fortement incité les responsables et les enseignants du réseau de collèges communautaires à attirer davantage d'étudiants des groupes désignés, de façon à élargir le bassin de candidats. Cette entreprise a en outre offert sa collaboration à l'Association canadienne des éducateurs en radiodiffusion (ACER) pour atteindre cet objectif.

- Un autre a rencontré la direction des deux collèges communautaires où il recrute son personnel, pour discuter du mode de sélection des étudiants. Depuis janvier 1989, un collège a cessé de recruter uniquement les premiers arrivés pour faciliter l'admission de membres des groupes désignés.

2. Formation et perfectionnement

Chez un certain nombre d'employeurs, les programmes d'équité en matière d'emploi ont débouché sur d'importantes nouvelles initiatives de planification des ressources humaines. Par exemple, des programmes de planification de la relève et de la carrière ont permis aux employeurs de repérer les employés qui, parmi les groupes désignés, sont capables d'accéder à des postes supérieurs.

Plusieurs entreprises ont modifié leur mode d'évaluation du rendement afin d'y inclure une formation en gestion. Grâce à l'évaluation du rendement, des employeurs incitent et aident les femmes à se perfectionner et à s'instruire pour être prêtes à occuper des postes de direction. Dans certains cas, les gestionnaires doivent rendre compte des résultats qu'ils ont obtenus au chapitre de l'équité en matière d'emploi.

Afin d'accroître la mobilité ascendante des membres des groupes désignés, plusieurs entreprises ont accentué les possibilités de formation en cours d'emploi et créé des postes tremplins. Certaines ont effectué des suivis de carrière afin de repérer les membres des groupes désignés parmi des employés qualifiés en fonction de la compétence acquise.

Des employeurs ont conçu des moyens visant à inviter les employés membres des groupes désignés à postuler tous les emplois offerts, et de s'assurer d'être sur les rangs au moment de la présélection et de la sélection des candidats.

Divers moyens ont été employés pour tenter de promouvoir et d'améliorer la répartition par profession des membres des groupes désignés : élaboration de programmes d'études pour assurer le recyclage des employés ou les aider à progresser dans l'entreprise; création de programmes de formation visant à augmenter les possibilités de promotion du personnel féminin; formation en gestion et en supervision, affectations de perfectionnement et programmes de formation en cours d'emploi. Plusieurs entreprises ont offert également des programmes de formation en cours d'emploi aux employés désirant passer d'un emploi de bureau à un poste plus important.

3. Mesures raisonnables d'adaptation

La plupart des mesures raisonnables d'adaptation mises de l'avant par les employeurs visaient principalement à répondre à trois catégories de besoins : ceux des personnes handicapées, ceux des femmes travaillant en milieu non traditionnel, et ceux des employés ayant des responsabilités familiales.

La plupart des employeurs ont fait une étude d'accessibilité des lieux et des services réservés aux personnes handicapées. Des employeurs ont pris ou comptaient prendre des mesures pour rendre accessibles les immeubles qu'ils occupaient déjà ou dont ils envisagaient la construction ou la rénovation. Ces mesures ont consisté notamment, en l'installation d'ascenseurs, de rampes, et de portes automatiques pour les personnes à mobilité réduite. Selon une entreprise de câblodistribution, un de ses bureaux régionaux est devenu en quelque sorte un modèle de lieu de travail moderne et sans obstacle. On y a installé un ascenseur pour les personnes handicapées, des salles de toilette bien aménagées, et prévu des couloirs larges de 1,5 m à 1,8 m favorisant la libre circulation des fauteuils roulants. Pour les personnes souffrant de déficiences de la vue, on a prévu diverses intensités d'éclairage, des rampes d'éclairage dans les couloirs, des pas de porte de couleurs et de textures différentes, et un agencement général de couleurs fortement contrastées. Cinq personnes souffrant d'une déficience de la vue travaillent actuellement dans ces locaux.

Plusieurs employeurs ont fourni des appareils spéciaux et des aides techniques à leurs employés handicapés. L'un d'eux a acheté pour une employée malentendante inscrite à des cours un appareil conçu spécialement pour mieux entendre la voix du professeur. « Grâce à ce dispositif, nous a-t-on rapporté, la personne a pu suivre ses cours sans problèmes. »

D'autres employeurs ont eu recours à des services d'interprétation gestuelle lors d'entrevues, de réunions générales de personnel, de séances de formation et d'orientation. Certains ont déclaré que le personnel travaillant avec des sourds-muets ou des personnes souffrant d'autisme ont appris le langage gestuel afin de communiquer avec eux. Certains employeurs ont fait transcrire leurs tests en braille.

Des employeurs ont pris des mesures spéciales pour favoriser l'intégration des nouveaux employés souffrant d'une incapacité ou pour réintégrer des employés qui, par suite d'une maladie ou d'un accident, ne peuvent plus, de façon temporaire ou permanente, remplir leurs fonctions. Mentionnons notamment les mesures suivantes : réduction des heures de travail, modification des exigences du poste, réaménagement du lieu de travail, arrangements pour le transport, restructuration des tâches, système de jumelage, achat d'équipement technique spécial.

Quelques entreprises qui emploient ou comptent recruter des femmes dans des postes non traditionnels ont aménagé leurs locaux pour celles-ci. Cet aménagement va de l'installation d'une salle de toilettes ou d'un vestiaire, à la construction de quartiers d'hébergement séparés comprenant dortoir, buanderie, douches. Un employeur a conçu ou modifié des équipements qui réduisent l'importance accordée à la stature ou à la force musculaire (échelles poids-plume et leviers hydrauliques).

En plus des mesures prises pour les employés de groupes désignés, les employeurs ont décrit la série de dispositions destinées aux travailleurs ayant des responsibilités familiales. Citons notamment divers régimes d'assouplissement du travail et des heures de travail, ainsi que le jumelage des emplois. Parmi les autres mesures on retrouve les services de garde

d'enfants, les congés parentaux et familiaux, la prolongation des congés et l'accroissement des prestations de maternité, les congés spéciaux; etc.

Enfin, un employeur a mentionné le cas de deux jeunes femmes journalistes qui avaient demandé de travailler à temps partiel pendant qu'elles élevaient leurs jeunes enfants. Cet employeur a convenu avec le syndicat auquel elles appartiennent de leur conserver leur ancienneté comme si elles travaillaient à temps plein et de leur garantir un emploi à temps plein à leur retour.

4. Environnement propice à l'équité

Les employeurs ont également fait mention d'autres mesures de nature plus générale dont certaines tiennent plus du régime d'avantages marginaux que du programme d'équité en matière d'emploi, tandis que d'autres s'insèrent résolument dans la foulée d'une politique générale d'équité. Ces mesures favorisent un climat organisationnel où les membres des groupes désignés se sentent encouragés à participer, et elles ont également pour effet d'améliorer la qualité de vie de tous les employés.

Plusieurs employeurs ont instauré une politique relative au harcèlement et offrent des services confidentiels de counselling à l'employé ainsi qu'aux membres de sa famille, pour les aider à traverser des périodes difficiles de leur vie professionnelle ou personnelle.

Quelques employeurs ont adopté une politique ou un programme visant à encourager leur personnel à apprivoiser l'ordinateur. L'un d'eux a permis à tous ses employés d'emprunter, du Centre de formation, un ordinateur portatif et des manuels d'apprentissage. Un autre a invité les employés à se prévaloir d'un programme les aidant financièrement à acheter un ordinateur personnel. Jusqu'ici, 150 familles ont profité de cette offre. Les membres des groupes désignés qui, autrement, n'auraient pas les moyens de se payer un tel équipement, peuvent ainsi acquérir et développer des compétences faisant l'objet d'une demande croissante.

Certains employeurs ont fait état des changements qu'ils avaient mis en oeuvre, en partie pour se conformer à la législation sur l'équité en matière d'emploi; mentionnons notamment l'établissement de systèmes d'évaluation des postes et l'emploi de mots épicènes dans les descriptions de postes et dans les annonces de postes disponibles.

Divers types de mesures ont été prises pour améliorer la qualité de vie de ceux qui appartiennent aux groupes désignés.

- Deux employeurs ont encouragé leurs employées à se joindre à un réseau féminin d'entraide. L'un d'eux a lui-même créé un tel réseau à leur intention afin de les aider à vaincre l'isolement auquel beaucoup de femmes font face dans un milieu non traditionnel ou rural.

- Plusieurs employeurs ont accordé un congé spécial à certains employés pour raison d'obligations religieuses ou culturelles. Une entreprise permet à son personnel de prendre des congés spéciaux pour assister à des fêtes religieuses, pour s'occuper d'affaires de famille ou pour d'autres raisons personnelles.

5. Communications

Un solide plan de communication est la clef de voûte du succès de tout changement organisationnel d'importance. La plupart des employeurs en sont conscients et nous ont fait part de leurs activités de communication tant internes qu'externes.

Communications internes

Les employeurs ont organisé un éventail d'activités de sensibilisation destinées à susciter une prise de conscience au sein de leur personnel. Ces activités ont revêtu les formes les plus diverses : mini colloque et mini-débat sur « la vie d'une femme de carrière », festival gastronomique multiculturel, « nuit internationale », dîner-conférence sur « l'intégration des membres des minorités visibles dans le secteur bancaire », séminaires d'orientation transculturelle, information sur les droits de la personne, initiation aux

relations interraciales, cours sur les principes sous-jacents à l'équité en matière d'emploi et le sens que lui donne l'entreprise, cours sur la gestion du changement et sur la diversité en milieu de travail, séminaires visant à changer les attitudes vis-à-vis les personnes handicapées.

Durant la semaine nationale des personnes handicapées, diverses activités spéciales sont organisées au Canada. Deux employeurs ont eu recours à des troupes de théâtre comme le groupe « Rolling Thunder Theatre Company », qui présente des pièces traitant de handicaps et le groupe « Theatre Terrific », la première compagnie théâtrale canadienne à s'adjoindre des comédiens atteints d'incapacités mentales et physiques.

Pour promouvoir l'équité en matière d'emploi auprès de leur personnel, une quinzaine d'employeurs ont recouru à des techniques de marketing et de relations publiques : affiches, articles dans le journal interne, ateliers de sensibilisation, brochures et bulletins, compte rendus semestriels, cours de formation, dépliants, guides et manuels, lettre personnelle du PDG à chaque employé, profils d'employés (y compris des membres des groupes désignés), rapport annuel sur l'équité, réunions formelles et informelles, en petits et grands groupes, trousses d'orientation et vidéos.

Communications externes

Pour rendre plus efficaces les communications, un petit nombre d'employeurs ont choisi de produire eux-mêmes des vidéos de sensibilisation destinés à un usage interne et externe. Quatre sociétés d'État ont formé un consortium et produit deux vidéos, l'un consacré aux personnes handicapées et l'autre, aux minorités visibles. Une autre société d'État a réalisé avec un organisme provincial et un ministère fédéral un vidéo sur l'emploi des personnes handicapées. Une entreprise se servira bientôt d'un vidéo comme outil de recrutement, dans les universités et les collèges communautaires, pour renseigner les étudiants en ce qui a trait à sa philosophie en matière d'emploi et raffermir sa réputation d'employeur équitable. Une version de ce vidéo sera également destinée aux malentendants.

Certains employeurs qui n'étaient pas en mesure de recourir au recrutement pour améliorer leur position en matière d'équité ont résolu d'améliorer la qualité des emplois existants et de faire la promotion de l'équité auprès de leur clientèle. L'un de ceux-là a publié des brochures destinées aux entrepreneurs non traditionnels (femmes et néo-Canadiens) et a offert un programme de formation en gestion aux femmes chefs d'entreprise. Une coopérative de l'Ouest a effectué deux sondages : l'un, auprès de ses employés, pour s'assurer de la qualité du service offert aux agriculteurs handicapés, l'autre, auprès de ses membres, pour connaître le degré de participation des femmes dans les entreprises agricoles et dans la structure démocratique de la coopérative.

Aujourd'hui, les médias électroniques rejoignent instantanément et simultanément des millions de personnes. Les radiodiffuseurs peuvent donc exercer une énorme influence sur leur auditoire quant à l'équité en matière d'emploi, en lui présentant des exemples de comportement nouveaux et plus représentatifs. Certaines initiatives à ce chapitre méritent d'être signalées.

Ainsi, un radiodiffuseur albertain est en train de produire une série d'émissions (The Spirit People) consacrées aux peuples autochtones de l'Ouest canadien, à leur histoire, à leur culture, à leurs problèmes et au rôle
de plus en plus important qu'ils jouent dans notre société contemporaine.

- Un radiodiffuseur, en collaboration avec un organisme torontois qui encourage l'autonomie des personnes handicapées, a mis au point un concept de programmation télévisuelle unique en son genre en Amérique du Nord. Il s'agit d'une émission hebdomadaire de 30 minutes[1], produite en studio et animée par des personnes handicapées (problèmes de motricité, hémiplégie, paraplégie, fibrose kystique et diabète, difficultés d'apprentissage, cécité légale, déficience de l'ouïe et paralysie cérébrale). L'employeur fournit les bureaux, les

[1] "The Disability Network" une émission d'actualité axée sur le dossier des personnes handicapées.

installations de production ainsi que la formation et le perfectionnement du personnel nouvellement embauché. Cette série d'émissions, qui s'étend sur 30 mois, permettra à un certain nombre de personnes handicapées d'acquérir une expérience inestimable.

- Un autre employeur, membre d'un groupe possédant plusieurs intérêts dans le domaine de la radiodiffusion, a produit une émission de deux heures dont[2] le coût s'élève à plus de 6 000 000 $, et pour laquelle il a embauché un très grand nombre d'autochtones et de membres des minorités visibles comme comédiens et à divers autres titres. Cet employeur a aussi mis en ondes un ensemble de 100 épisodes[3] d'une série dramatique produite par une autre entreprise appartenant au même groupe. Il a fallu embaucher plus de 600 comédiens pour cette série, dont une grande partie étaient autochtones et membres des minorités visibles. La série a été mise en nomination pour un trophée « Into the Mainstream » de l'ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists). Ce même employeur a annoncé le tournage prochain d'une nouvelle série de 75 épisodes où l'on continuera d'appliquer la même politique d'embauche. Il a également déclaré que le nombre de membres masculins et féminins de minorités visibles au sein de son personnel avait augmenté dans les postes d'antenne affectés aux émissions de nouvelles, de sports et de variétés (animateur, reporters, présentateurs et commentateurs des sports).

Contraintes

Nombre d'employeurs, ainsi qu'on les y avait invités, ont inclus dans leur rapport qualitatif des renseignements relatifs aux contraintes et aux limitations auxquelles ils ont à faire face, et nous ont informés de situations exceptionnelles qui ont une incidence sur leurs régimes d'équité en matière d'emploi.

Certains employeurs tout en reconnaissant qu'il y a problème à attirer des membres qualifiés de groupes minoritaires ont estimé que cela ne les concernait pas. Une entreprise de camionnage a déclaré que nombre de ses employés venaient d'établissements d'enseignement dont elle ne pouvait influencer la politique de recrutement.

En vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus d'identifier les employés qui font partie des groupes désignés. Quelques employeurs contestent l'efficacité de la procédure dite d'auto-identification et se disent persuadés que leur nombre est en réalité supérieur à celui qu'ils ont déclaré dans leur rapport d'équité. D'autres s'estiment satisfaits.

Notons que ceux qui se disent satisfaits soulignent qu'ils se sont employés à renseigner leur personnel sur l'équité en matière d'emploi et sur les groupes désignés. Certaines entreprises ont mis au point de nouveaux moyens pour communiquer avec leur personnel. Deux banques ont indiqué une amélioration sensible du taux d'auto-identification des personnes handicapées : de 1,7 % à 7,2 % chez l'une, et de 2,6 % à 8,1 % chez l'autre. Dans ce dernier cas, on attribue les résultats positifs de l'enquête à l'existence d'un programme de communication complet qui a permis aux employés de mieux comprendre pourquoi ces renseignements étaient recueillis.

Certains employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et dont le personnel est syndiqué ont rencontré des problèmes de communication avec de nombreuses unités de négociation. Ainsi, quelques employeurs négocient avec les représentants d'une vingtaine de syndicats ou d'associations. Quelques employeurs ont fait part de l'effet dissuasif, selon eux, de certaines conditions d'ordre géographique ou sociologique sur le recrutement des membres des groupes désignés, dans certaines branches d'activité comme l'industrie minière, l'entreposage du grain, le transport routier et le transport maritime.

De nombreux employeurs ont également décrit diverses situations qui ont paralysé la mise en oeuvre de leurs plans d'équité : fermeture de bureaux ou de succursales, réorganisation de l'entreprise, déménagement de sièges sociaux, situation économique

---

2 "Divided Loyalties", une télésérie qui relate la vie de Joseph Bryant, un célèbre Mohawk, dans le contexte de l'histoire du Canada.

3 "The Judge", une série dramatique à épisodes présentant des cas judiciaires contemporains.

précaire (taux d'intérêt élevés, marge de profit déclinante, diminution de la demande, baisse des prix), fléchissement de l'activité économique, concurrence américaine, gel de l'embauche, etc.

Conclusion

Le présent chapitre souligne les initiatives prises par certains employeurs régis par le gouvernement fédéral. Dans leurs rapports, bon nombre d'entre eux ont décrit quelques-unes des initiatives qui témoignaient de leur engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi. L'information présentée dans ces pages ne se veut pas un exposé exhaustif des mesures spéciales qui ont été prises; il s'agit plutôt des points saillants de ces diverses stratégies.

La majorité des employeurs estiment que des données statistiques ne donnent pas, à elles seules, une idée juste des initiatives ou des réalisations de leur entreprise en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. La nécessité de mettre pleinement en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi est on ne peut mieux affirmée par les employeurs eux-mêmes, dans les deux paragraphes qui suivent :

« L'implantation de programmes d'équité en matière d'emploi constitue l'amorce d'un profond bouleversement des structures et des habitudes pour les entreprises comme pour l'ensemble de la société, car l'équité dans l'emploi dépasse largement la question de l'embauche. Pour assurer non seulement une représentation adéquate des groupes désignés à tous les niveaux d'une organisation mais aussi leur intégration harmonieuse, il faut des changements positifs et substantiels des attitudes et des mentalités à l'intérieur des organisations. Les efforts concertés et soutenus de tous les employés et des gestionnaires, peuvent seuls garantir ces changements. » Banque Nationale du Canada

« Nous avons insisté précisément sur les aspects non quantitatifs de notre programme car nous croyons que des progrès réels ne peuvent être réalisés à moins que l'effectif n'accepte la diversité et ne comprenne les avantages que cette dernière peut apporter aux entreprises canadiennes et à la population active. Selon nous, prendre des initiatives à la va-vite en vue d'obtenir des résultats statistiques favorables à court terme est une formule qui mène à l'échec de l'équité en matière d'emploi, non seulement dans le secteur du transport ferroviaire, mais également dans tout le pays ». C.P. Rail

LE CONTEXTE

Le présent chapitre situe dans leur contexte les progrès réalisés dans le domaine de l'équité en matière d'emploi en ce qui concerne les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles. Dans les rapports précédents, une description détaillée de l'effectif visé par la Loi, par branche d'activité, précédait les profils des groupes désignés. Le rapport de cette année se concentre sur les éléments de l'effectif qui ont changé. Nous présentons d'abord une brève description de l'effectif et des trois principales branches d'activité en 1989. Suit une analyse des changements intervenus depuis le rapport de l'année dernière[1].

Brève description de l'effectif visé par la Loi

En 1989, l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi se composait d'environ 632 000 employés travaillant chez 374 employeurs. La présente analyse[2] porte sur 630 161 employés représentant les effectifs réunis de 367 de ces employeurs. Comme ce fut le cas depuis quelques années, environ les deux tiers travaillaient en Ontario (41,62 %) et au Québec (20,73 %). Chacune des trois principales branches d'activité - le secteur bancaire, celui des transports et celui des communications - constituait environ 30 % de l'effectif.

Secteur bancaire

Au Canada, le réseau bancaire se compose de la Banque du Canada, de 8 grandes banques nationales et de 58 banques étrangères plus petites. La Banque du Canada est comprise dans ce secteur, bien qu'elle ne soit pas une banque au sens traditionnel du terme; elle est chargée de la formulation et de la mise en oeuvre de la politique monétaire canadienne, et son effectif est assez différent de celui des banques à charte. Un grand nombre de postes ont fait l'objet d'un reclassement en 1989, par suite de la mise en place de programmes visant à l'égalité de la rémunération. Certains grands employeurs du secteur bancaire ont également indiqué qu'ils avaient sollicité, de nouveau, l'auto-identification des employés. Cette activité a eu pour incidence d'accroître la représentation des personnes handicapées et des membres des minorités visibles.

En 1989, 25 banques étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, et à l'exception de deux d'entre elles, elles avaient leur siège social en Ontario ou au Québec. Cinq employeurs de ce secteur ont utilisé le Système informatisé de présentation des rapports d'équité en matière d'emploi (SIPREME). Les 180 627 employés du secteur bancaire représentaient 28,66 % de l'effectif visé par la Loi. Environ un employé de ce secteur sur cinq (18,03 %) occupait un emploi à temps partiel, ce qui correspond à une

---

1 Pour une description plus détaillée des secteurs et des sous-secteurs d'activité visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, veuillez vous reporter à la section intitulée «Établissement du contexte» *Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport Annuel 1989*, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services Canada, 1989), pp. 13 à 26.

2 Voir à l'annexe A les « Notes sur les données » et à l'annexe C la « Liste des employeurs ».

augmentation de 1 % par rapport à l'année précédente. Ces employés formaient près de la moitié (46,14 %) de tous les employés à temps partiel déclarés aux termes de la Loi.

Secteur des transports

Les entreprises de ce secteur visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi représentent une gamme très variée de modes de transport qui comprend l'avion, le train, le bateau, le camion, l'autocar et le pipe-line. Quoique la situation économique et la structure professionnelle des sous-secteurs diffèrent considérablement, la déréglementation et l'accroissement de la concurrence ont touché la plupart des employeurs. Dans le cas du transport ferroviaire, le nombre d'emplois a continué de diminuer de façon régulière. Dans le transport aérien, on a assisté à la croissance de compagnies régionales plus petites et de compagnies offrant un service de navette. Parallèlement, dans plusieurs sous-secteurs des transports, on s'est montré préoccupé par le manque de travailleurs qualifiés, particulièrement dans le transport aérien, où l'on prévoit un nombre insuffisant de pilotes. Dans toutes les branches d'activité, sauf le transport par camion, le taux élevé de syndicalisation est un autre obstacle au progrès vers l'équité en matière d'emploi que connaissent la plupart des employeurs du secteur.

En 1989, 196 employeurs exerçant leurs activités dans le domaine des transports ont présenté le rapport exigé par la Loi. Leur effectif se composait de 205 875 employés, soit 32,67 % de tous les salariés visés par la Loi. La plupart de ces employés (91,81 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 60 % d'entre eux travaillaient dans les domaines du transport ferroviaire (32,46 %) et aérien (28,71 %); environ un cinquième (22,39 %) des employés avaient un emploi dans l'industrie du camionnage.

Secteur des communications

Les employeurs du secteur des communications visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi comprennent les entreprises de radiodiffusion et de télédiffusion (y compris les sociétés de câblodistribution), de télécommunication et de transmission par téléphone, ainsi que des services postaux et de messageries. Ces entreprises, en particulier celles ayant des activités de transmission et de diffusion des télécommunications, sont bien connues du public. Les services postaux et de messageries étaient considérés généralement comme deux éléments distincts. Postes Canada offrait des services postaux habituels, tandis qu'un certain nombre d'entreprises fournissaient des services de messageries spécialisés dans un marché hautement concurrentiel. Depuis quelques années, cette distinction a disparu, ce qui fait que Postes Canada a dû réduire son personnel de façon considérable. Par contre, l'effectif des messageries a grossi assez rapidement.

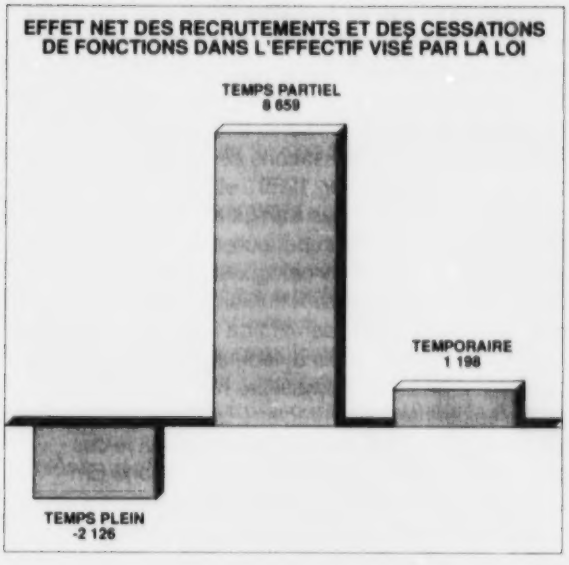
Au total, 94 employeurs du secteur des communications ont présenté un rapport, conformément à la Loi. Ces employeurs ont déclaré 200 896 employés, soit 31,88 % de tout l'effectif visé par la Loi[3]. La plupart de ces employés (86,54 %) occupaient un poste à temps plein. Plus de 80 % d'entre eux travaillaient dans des entreprises assurant la transmission des télécommunications (41,8 %) ou des services postaux et de messageries (40,58 %); les autres (17,61 %) exerçaient leur métier dans le domaine de la radiodiffusion.

Autres secteurs

En 1989, cette catégorie comprenait 52 employeurs, qui s'adonnaient aux activités suivantes : exploitation de mines de métaux (uranium) et de charbon, exploration pétrolière et gazière, silos à grain, meunerie, recherche et production nucléaires. Leurs 42 763 employés représentaient 6,79 % de tout l'effectif visé par la Loi et la plupart d'entre eux (95,34 %) occupaient un emploi à temps plein.

---

[3] Par suite de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire Alberta Government Telephone contre le CRTC [1989] 2 R.C.S. 225, sept compagnies de téléphone sont devenues assujetties à la réglementation du CRTC. Quatre d'entre elles ont également été visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1989. Les trois autres sont des sociétés d'État provinciales et tombent donc sous le coup de la législation provinciale en matière de travail.



Analyse des changements dans l'effectif

Croissance de l'emploi

Au cours de 1989, la croissance de l'effectif visé par la Loi est demeurée inférieure à celle de la population active canadienne. Le calcul de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions a indiqué que la croissance de l'emploi se situait à 1,24 %, par opposition à environ 2 %, chez la population active canadienne[4].

Alors que les postes à temps plein constituaient la majeure partie de la croissance de la population active canadienne, ce sont surtout les emplois à temps partiel qui ont augmenté dans l'effectif visé par la Loi. La croissance des emplois à temps partiel s'est située à 13,99 %, alors que les postes à temps plein diminuaient de 0,38 %. La diminution des emplois à temps plein, causée par un nombre de cessations de fonctions supérieur à celui des recrutements, était relativement la même dans toutes les provinces. L'Ontario est la seule grande province où les employeurs ont fait état d'une croissance marginale des emplois à temps plein, soit environ 1 %. Dans le reste du pays, la tendance a été partout la même. Les employeurs de la plupart des grandes branches d'activité ont déclaré des taux de croissance des emplois à temps partiel bien plus élevés que ceux des emplois à temps plein. Les employeurs du secteur bancaire, du transport ferroviaire et des services postaux et de messageries ont beaucoup contribué à la croissance négative des emplois à temps plein en déclarant beaucoup plus de cessations de fonctions que de recrutements. Chez les employeurs du secteur du transport ferroviaire, il y a eu 4 000 cessations de fonctions de plus que le nombre de recrutements dans les emplois à temps plein. Le transport aérien, la diffusion et la transmission des télécommunications ont été parmi les rares grands secteurs à accuser une forte augmentation du nombre d'emplois à temps plein.

Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport la première fois, la proportion des emplois à temps partiel dans l'effectif visé par la Loi a augmenté, passant de 9,49 % à 11,19 %. Il faut en attribuer la cause au taux élevé de croissance des emplois à temps partiel et aux réductions importantes de personnel à temps plein dans plusieurs grands secteurs. L'effet de la croissance négative continue des emplois à temps plein est considérable parce que les membres des groupes désignés - et en particulier les femmes - y ont depuis toujours été sous-représentés. Les postes à temps plein offrent généralement des salaires moyens plus élevés, un éventail complet d'avantages sociaux et une mobilité accrue en cours de carrière. Des compressions de personnel ou une faible croissance de l'emploi dans les secteurs très syndicalisés de l'industrie peuvent largement influencer la capacité des employeurs d'améliorer la situation des groupes désignés.

Profil d'emploi

L'effectif visé par la Loi a continué de comporter une concentration beaucoup plus élevée d'employés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Employés de bureau que dans la population active canadienne. On retrouve près de la moitié des salariés à temps plein dans ces deux catégories, soit respectivement 14,85 % et 33,16 %. Environ 70 % (69,23 %) des employés à temps partiel de l'effectif

[4] Voir l'annexe A pour plus de renseignements sur la méthode de calcul et les raisons pour lesquelles nous avons utilisé l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions pour calculer la croissance de l'emploi.

	Effectif visé par la Loi	Population active canadienne
Cadres supérieurs	0,98 %	1,40 %
Professionnels	5,99 %	12,00 %
Surveillants	3,71 %	2,40 %
Employés de bureau	33,16 %	17,00 %
Employés du secteur des services	2,76 %	10,00 %
Travailleurs manuels spécialisés	11,73 %	9,00 %
non déclarées	N/A	3,70 %

visé par la Loi appartenaient également à la catégorie Employés de bureau. La proportion élevée de personnes occupant des emplois dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres était en grande partie causée par le nombre considérable de postes de ce genre dans les secteurs bancaire et des communications. Environ 80 % (79,57 %) des employés à temps plein du secteur bancaire et près de 60 % (58,15 %) des employés à temps plein de celui des communications sont inscrits dans les catégories Employés de bureau et Cadres intermédiaires et autres cadres[5]. Le profil d'emploi du secteur des transports est très différent de celui des secteurs bancaire et des communications. Plus de 40 % (43,66 %) des employés à temps plein de ce secteur appartenaient aux catégories Travailleurs manuels spécialisés (27 %) ou Travailleurs qualifiés et artisans (16,66 %). Les emplois de bureau ne formaient que 13,2 % de l'ensemble des postes à temps plein.

Les catégories professionnelles les plus touchées par le taux élevé de cessations de fonctions dans les emplois à temps plein varient beaucoup d'une branche d'activité à l'autre. Dans le secteur bancaire, il s'agit des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres - 850 cessations de fonctions de plus que les recrutements en 1989 - et Surveillants. Pour ce qui est du secteur des transports, les cessations de fonctions sont bien supérieures aux recrutements dans presque toutes les catégories professionnelles. Quant au secteur des communications, qui a été marqué par un accroissement de l'emploi, les catégories Semi-professionnels et techniciens, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Professionnels ont enregistré les taux de croissance les plus importants. Comme ce fut le cas durant les années précédentes, la catégorie Employés de bureau a constitué la majeure partie de la croissance des emplois à temps partiel. En 1989, toutefois, la croissance des emplois à temps partiel dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, qui a pris naissance dans le secteur des transports, a également été importante. Cette croissance est significative, car il y a eu bien plus de cessations de fonctions que de recrutements dans les emplois à temps plein dans ces catégories.

Salaires

On a estimé à 34 062 $[6] le salaire moyen de l'effectif à temps plein visé par la Loi en 1989, et à 14 676 $, celui des employés à temps partiel. Environ un quart (25,69 %) des employés à temps plein touchaient moins de 25 000 $, et à peu près un dixième (11,12 %) plus de 40 000 $. Plus de 80 % des employés à temps partiel gagnaient moins de 25 000 $. Ces données sont importantes étant donné que ce sont en majorité des membres des groupes désignés, et en particulier des femmes, que l'on retrouve dans les emplois à temps partiel. Les salaires moyens varient beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant de 30 886 $ dans le secteur bancaire, à 36 957 $ dans les autres branches d'activité. Le salaire moyen des emplois à temps

[5] Il importe de noter que, dans le secteur bancaire et celui des communications, la catégorie Employés de bureau regroupe des professions très différentes les unes des autres. Dans le secteur des communications, ces employés s'occupent de la manutention du courrier dans les services postaux et de messageries. Dans le secteur bancaire, ils occupent des emplois de bureau plus traditionnels.

[6] Voir à l'annexe A la méthode de calcul des salaires moyens.

plein se situe à 35 295 $ dans le secteur des transports, et à 34 736 $ dans celui des communications. Pour ce qui est des emplois à temps partiel, le secteur bancaire offrait le salaire moyen le plus bas (11 921 $) et les communications, le salaire moyen le plus élevé, soit près de 20 000 $ par an.

Possibilités de changement

En 1989, les employeurs ont déclaré 104 063 recrutements et 68 013 promotions. Les emplois à temps partiel ont formé près du tiers (32,56 %) de tous les recrutements et moins de 7 % de toutes les promotions, ce qui est significatif. La répartition professionnelle des recrutements à des postes à temps partiel a très peu changé par rapport à l'année dernière; une fois de plus, plus des trois quarts de ces recrutements ont eu lieu dans les catégories Employés de bureau et Autres travailleurs manuels.

Pour ce qui est des emplois à temps plein, les employeurs ont déclaré 64 771 recrutements et 63 810 promotions. Les employeurs du secteur bancaire et de celui des communications ont déclaré environ 25 % des recrutements, et ceux du secteur des transports, 41,48 %. Plus de la moitié des promotions ont eu lieu dans le secteur bancaire, alors qu'elles n'atteignaient pas 20 % dans chacun des secteurs des transports et des communications.

La répartition professionnelle des recrutements et des promotions à des postes à temps plein fut semblable à celle de l'année dernière. Plus d'un tiers des recrutements et des promotions ont eu lieu dans la catégorie Employés de bureau. Toutefois, il y a eu beaucoup d'autres recrutements et promotions dans des catégories professionnelles où les membres des groupes désignés sont sous-représentés, à savoir 334 recrutements et 679 promotions dans la catégorie Cadres supérieurs, 4 518 recrutements et 16 363 promotions dans celle des Cadres intermédiaires et autres cadres, et 3 905 recrutements et 6 237 promotions dans la catégorie Professionnels. Il y a également eu de nombreux recrutements et de nombreuses promotions pour d'autres emplois où les femmes sont habituellement sous-représentées. Par exemple, les employeurs ont recruté 11 536 employés à temps plein dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés.

La tendance régionale des recrutements et des promotions, en ce qui a trait à des postes à temps plein dans l'effectif visé par la Loi, a reflété la concentration des personnels et des sièges sociaux des entreprises en Ontario et au Québec. Plus des trois quarts (78,14 %) de tous les recrutements et 73,2 % de toutes les promotions touchant la catégorie Cadres supérieurs ont eu lieu dans ces deux provinces. Il en a été de même pour plus de 70 % des recrutements et des promotions au sein des catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La concentration au Québec et en Ontario des recrutements et des promotions dans les trois catégories susmentionnées, constitue un renseignement important parce que les groupes désignés dans les catégories ou dans les provinces Québec et Ontario sont sous-représentés dans ces professions. Les employeurs devront peut-être étendre les zones de recrutement et faciliter la mobilité des membres des groupes désignés, afin d'augmenter leur représentation dans ces catégories professionnelles.

Catégorie professionnelle	Recrutements	Promotions	Possibilités de changement
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Cadres intermédiaires et autres cadres	4 518	16 363	20 881
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionnels et techniciens	3 685	2 616	6 301
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Contremaîtres	468	1 836	2 304
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur de la vente	2 294	725	3 019
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs qualifiés et artisans	4 435	2 546	6 981
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Autres travailleurs manuels	6 365	1 568	7 933
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Catégorie d'emploi	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Temps partiel	32 570	12 733	23 934	1 338	70 575
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Toutes les catégories	180 627	205 875	200 896	42 763	630 161

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Nouvelle-Écosse	2,72 %	2,81 %	3,64 %	6,97 %	3,33 %
Île-du-Prince-Édouard	0,21 %	0,38 %	0,31 %	0,00 %	0,29 %
Ontario	48,66 %	32,16 %	44,66 %	43,23 %	41,62 %
Saskatchewan	2,79 %	2,13 %	1,86 %	10,86 %	2,82 %
Colombie-Britannique	10,84 %	15,03 %	12,52 %	3,56 %	12,25 %
Territoires du Nord-Ouest	0,05 %	0,25 %	0,13 %	0,37 %	0,16 %

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres intermédiaires et autres cadres	27,08 %	5,60 %	15,36 %	11,33 %	14,85 %
Semi-professionnels et techniciens	0,60 %	6,04 %	8,38 %	7,82 %	5,46 %
Contremaîtres	0,04 %	5,05 %	1,31 %	6,21 %	2,62 %
Employés du secteur de la vente	0,29 %	4,62 %	2,81 %	1,37 %	2,65 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,21 %	16,66 %	14,15 %	8,66 %	10,88 %
Autres travailleurs manuels	0,15 %	9,73 %	1,57 %	18,13 %	5,22 %

	Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Banques	16 550	18 110	(1 560)	11 735	8 204	3 531	28 608	26 475	2 133
Communications	16 309	13 227	3 082	12 266	8 868	3 398	31 132	24 000	7 132
Tous les secteurs	64 771	66 897	(2 126)	33 890	25 231	8 659	104 063	96 332	7 731

Branche d'activité	Temps plein	Temps partiel
Transports	35 295 $	12 894 $
Autres secteurs	36 957 $	16 998 $

Tableau 6

Répartition des rémunérations et des qualifications à temps plein dans l'industrie telles que la Loi selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Cadres supérieurs	88	310	0,53 %	0,85 %	87	179	0,32 %	1,63 %	118	123	0,72 %	0,99 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionnels	1 840	4 675	11,12 %	12,79 %	633	357	2,36 %	3,25 %	864	717	5,30 %	5,76 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Surveillants	306	2 920	1,85 %	7,99 %	352	522	1,31 %	4,75 %	242	864	1,48 %	6,94 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés de bureau	11 556	16 192	69,82 %	44,28 %	4 426	1 996	16,47 %	18,18 %	6 426	4 852	39,40 %	38,95 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur des services	82	52	0,50 %	0,14 %	1 818	210	6,77 %	1,91 %	58	16	0,36 %	0,13 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs manuels spécialisés	12	15	0,07 %	0,04 %	9 327	1 821	34,71 %	16,58 %	1 885	663	11,56 %	5,32 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tous les salariés	**16 550**	**36 564**	**100,00 %**	**100,00 %**	**25 870**	**10 980**	**100,00 %**	**100,00 %**	**16 309**	**12 457**	**100,00 %**	**100,00 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Cadres supérieurs	41	67	0,81 %	1,76 %	334	679	0,52 %	1,06 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionnels	568	488	11,27 %	12,81 %	3 905	6 237	6,03 %	9,77 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Surveillants	85	102	1,69 %	2,68 %	985	4 408	1,52 %	6,91 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés de bureau	903	472	17,91 %	12,39 %	23 311	23 512	35,99 %	36,85 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur des services	977	12	19,38 %	0,32 %	2 935	290	4,53 %	0,45 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs manuels spécialisés	312	531	6,19 %	13,94 %	11 536	3 030	17,81 %	4,75 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tous les salariés	**5 042**	**3 809**	**100,00 %**	**100,00 %**	**64 771**	**63 810**	**100,00 %**	**100,00 %**

PROFILS DES GROUPES DÉSIGNÉS

Le présent chapitre présente les profils des quatre groupes désignés aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit :

- les femmes,
- les autochtones,
- les personnes handicapées,
- les membres des minorités visibles.

Les autochtones sont réputés être les Indiens, les Inuit ou les Métis, qui se reconnaissent comme tels auprès de l'employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme tels.

Les personnes handicapées sont réputées être les personnes qui, à cause d'une incapacité persistante d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou de difficultés d'apprentissage persistantes, se considèrent comme étant potentiellement défavorisées sur le plan de l'emploi et se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Les membres des minorités visibles sont réputés être les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche, et qui se reconnaissent comme telles auprès d'un employeur, ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.

Le profil de chacun des groupes désignés est analysé sous deux angles différents. La première partie trace un portrait de la situation du groupe au sein de la population active canadienne, à partir des données du recensement du Canada de 1986[1]. La deuxième partie présente une analyse et un résumé de la situation de chacun de ces groupes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi [2]. Le profil de chaque groupe désigné est suivi d'une série de tableaux. Pour des renseignements plus détaillés sur la situation des groupes désignés dans l'effectif visé par la Loi en 1989, le lecteur est prié de consulter les tableaux qui complètent ce rapport et qui sont publiés séparément sous le même titre. L'annexe B du présent rapport fournit également au lecteur plus d'information sur la situation des groupes désignés au sein de la population active canadienne.

---

1 Les données relatives aux professions, extraites du recensement de 1986, sont fondées sur les statistiques portant sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles qui ont travaillé en 1985 ou 1986. Cette population comprenait la population active expérimentée (employée ou en chômage) et ceux qui avaient travaillé pour la dernière fois en 1985 ou 1986.
En ce qui concerne les personnes handicapées, le bassin de la main-d'oeuvre expérimentée comprend la population active expérimentée (employée ou en chômage) et les inactifs qui avaient travaillé entre 1981 et 1986. Ces données inédites, proviennent du recensement de 1986 de Statistique Canada et de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activité.

2 Cet effectif est constitué des personnes déclarées comme salariées, en 1989, par les employeurs assujettis à la réglementation fédérale et qui étaient visées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Les employés déclarés étaient répartis selon le nombre total d'hommes et de femmes et selon le nombre de membres de chacun des groupes désignés, qui s'étaient reconnus comme tels, ou qui avaient accepté d'être reconnus comme tels, aux fins de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

LES FEMMES

1. Profil des femmes dans la population active canadienne

Les femmes sont désavantagées dans la population active de bien des façons. Leur situation, comparativement à celle des hommes, est marquée par des taux de chômage plus élevés, des taux d'activité inférieurs et un regroupement dans des emplois peu rémunérés, peu importe leur niveau d'instruction.

Selon le recensement de 1986, les femmes formaient 50,6 % de la population canadienne et 44 % de la main-d'oeuvre, soit une augmentation de 1,9 %, par rapport à 1981. Malgré une croissance de 4,1 % depuis cette année-là leur taux d'activité est demeuré plus faible que celui des hommes (55,9 % en comparaison de 77,5 %). Le taux de chômage des femmes était plus élevé que celui des hommes (11,2 % en comparaison de 9,6 %). En outre, les femmes occupaient toujours largement des emplois traditionnels. Elles étaient sous-représentées dans les professions bien rémunérées et surreprésentées dans les professions peu rémunérées. On ne comptait que 17,4 % des femmes dans la catégorie Cadres supérieurs et 8,1 % à la catégorie Contremaîtres; par contre, près de 80 % des employés de bureau et plus de 61,3 % des employés du secteur des services étaient des femmes.

Le nombre de diplômés des universités et des collèges communautaires a beaucoup augmenté à tous les niveaux, les femmes contribuant de plus en plus à cette augmentation[1]. Par exemple, en 1987, le nombre de femmes ayant obtenu un baccalauréat dépassait celui des hommes, pour la septième année consécutive. Elles étaient cependant moins instruites que les hommes en 1986. Environ 29,5 % des femmes avaient commencé des études collégiales, alors que ce pourcentage s'élevait à 34,4 % chez les hommes. Dans la population active, 14,9 % des hommes détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 14 % des femmes. Toutefois, ces dernières étaient plus nombreuses que les hommes à détenir des certificats et des diplômes de niveau inférieur que les hommes (15,9 %, en comparaison de 9,9 %).

Des différences entre les sexes apparaissaient également ailleurs dans les études. Très peu de femmes avaient fait des études dans le domaine des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées; seulement 3,4 % des femmes possédant des qualifications de niveau collégial avaient choisi ces secteurs, comparativement à 41,7 % des hommes, pour qui c'était de loin les domaines de prédilection. Les femmes étaient cinq fois plus susceptibles que les hommes d'avoir fait des études dans le domaine de la santé et trois fois plus, dans celui de l'enseignement. Les études commerciales ont constitué la voie choisie le plus fréquemment par les femmes (30 %, par opposition à 15,7 % chez les hommes).

Malgré le fait qu'un plus grand nombre de femmes aient détenu un diplôme collégial, bien souvent, les postes qu'elles occupaient ne correspondaient pas à leur niveau d'instruction. En d'autres mots, bon nombre d'entre elles étaient « sous-employées ». Par exemple, pour tous les niveaux d'instruction, le pourcentage de femmes occupant un poste dans la catégorie Employés du secteur des services était bien supérieur à celui des hommes. Même lorsqu'elles détenaient un diplôme universitaire, les femmes entraient trois fois plus souvent que les hommes dans la catégorie Employés de bureau. C'est dans cette catégorie qu'elles étaient proportionnellement le plus nombreuses; leur pourcentage variait de 29,3 % à 46 % aux divers niveaux d'instruction, et ce jusqu'au niveau universitaire.

En 1986, dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux d'instruction, les femmes étaient moins bien payées que les hommes. Dans l'ensemble, le salaire moyen des hommes occupant un emploi en 1985 et en 1986 était supérieur à celui des femmes, et cet écart était de 44,4 %[2]. Il était particulièrement marqué dans la catégorie Cadres supérieurs où les hommes touchaient 47.8 % de plus que les femmes. Le salaire des femmes possédant un

---

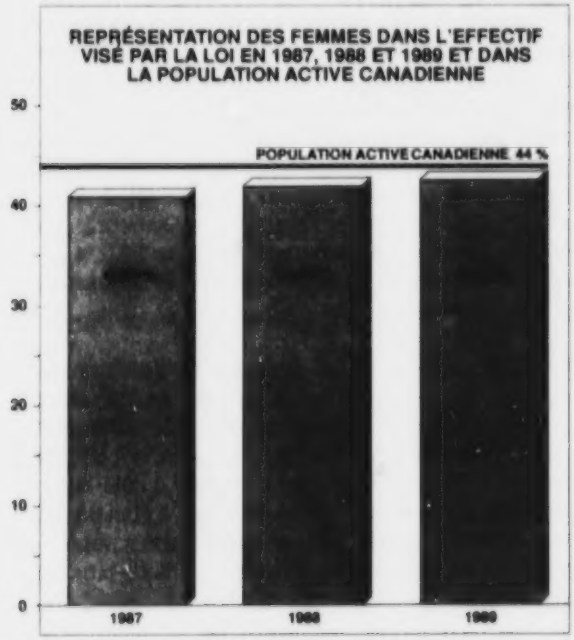
1 **Loi sur l'équité en matière d'emploi - Rapport annuel 1989**, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services, 1989).
2 Durée d'emploi au sein de la population active.

diplôme universitaire représentait 29,2 % de moins que celui des hommes dans la catégorie Employés de bureau. Dans les catégories Employés du secteur des services et Professionnels, les pourcentage se situaient à 50,7 % et 41,8 %, respectivement.

2. Profil des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Représentation

La représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi a encore augmenté en 1989. Les 268 125 employées déclarées par les employeurs constituaient 42,55 % de l'effectif, par rapport à 41,95 % en 1988[3]. La représentation des femmes a principalement augmenté (environ 1 % en 1989) dans les emplois à temps plein et s'établissait à 39,26 %. Par contre, leur représentation dans les emplois à temps partiel a diminué de 1,27 % la même année, pour se situer à 69,09 %. Comme durant les années précédentes, la diminution de la représentation des femmes dans les emplois à temps partiel a été compensée largement par l'augmentation des emplois à temps plein. La représentation des femmes a augmenté de 1,62 % depuis 1987, l'année sur laquelle portait notre premier rapport sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Malgré cette augmentation, la représentation des femmes dans l'effectif visé par la Loi est demeurée sensiblement plus faible que dans la population active canadienne (44 %).



En 1989, la représentation des femmes occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était généralement plus élevée qu'à l'extérieur de ces régions. Leur représentation était plus forte à Calgary (48,25 %) et à Toronto (48,01 %) et plus faible à Winnipeg (34,99 %) et à Montréal (41,10 %). À l'échelle provinciale et territoriale, la représentation des femmes atteignait le minimum de 25,27 % dans les Territoires du Nord-Ouest et le maximum de 45,66 % en Ontario. En 1989, la représentation des femmes a augmenté dans toutes les régions métropolitaines de recensement, et dans toutes les provinces, sauf à Edmonton et en Alberta, où elle a légèrement diminué. Malgré ces augmentations, leur représentation dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à celle que l'on observe dans la population active canadienne dans chaque territoire et province, sauf en Ontario et en Alberta. Elle était également plus faible à Edmonton, à Montréal et à Winnipeg.

La représentation des femmes a continué de varier de manière importante d'une branche d'activité à l'autre en 1989, la plus forte représentation de groupe ayant été observée dans le secteur bancaire (76,13 %), et la plus faible, dans le secteur des transports (19,18 %). L'augmentation de la représentation que nous avons notée plus haut provenait principalement du secteur des transports, où elle était de 0,48 %. La plus grande partie de cette augmentation a eu lieu dans le transport ferroviaire et par eau et dans les services associés au transport aérien. Les autres sous-secteurs des transports ont indiqué de légères diminutions. La persistance de la représentation élevée des femmes dans le secteur bancaire témoigne du grand nombre d'emplois de bureau dans ce secteur et laisse supposer qu'on devrait

[3] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987 et 1988 ont été légèrement révisées à la suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

mesurer les progrès sur les profils professionnel et salarial des femmes.

Dans le secteur des communications, la représentation est restée presque la même à 40,23 %. Toutefois, quelques écarts contraires ont été relevés dans certains sous-secteurs : les employeurs du secteur de la diffusion des télécommunications ont déclaré une légère augmentation de la représentation féminine et ceux des services postaux et de messageries, une diminution de 0,76 %. Celle-ci a eu lieu surtout dans les emplois à temps partiel où leur représentation a accusé une baisse d'environ 4 % en 1989.

Il importe de noter que la représentation des femmes dans les emplois à temps plein augmente à une époque où la croissance de ce genre d'emploi est très faible ou nulle dans bien des branches d'activité. Cette tendance peut s'expliquer en partie par l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions qui indique que les femmes conservent davantage leur emploi que les hommes. En 1989, dans l'effectif visé par la Loi, le nombre d'hommes occupant un emploi à temps plein diminuait de presque 1 %, tandis que celui des femmes augmentait de 0,42 %.

Les écarts étaient plus importants dans les secteurs où l'on a procédé à une compression du personnel. Par exemple, l'effectif masculin à temps plein des services postaux et de messageries diminuait de 1,67 %, tandis que l'effectif féminin augmentait de 0,90 %. Dans le transport ferroviaire, l'effectif masculin à temps plein diminuait de 5,83 %, tandis que ce chiffre, chez les femmes, baissait beaucoup moins (3,86 %).

Les femmes membres d'un autre groupe désigné

En 1989, environ 12,06 % de toutes les femmes déclarées comme appartenant à l'effectif visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi étaient également membres d'un autre groupe désigné. Cela représentait une augmentation de 2,48 % par rapport à 1988, alors que leur proportion était de 9,58 %. Près de 9 % (8,7 %) des femmes faisaient partie des minorités visibles, 2,6 % étaient des personnes handicapées et 0,77 %, des autochtones. Les autres (87,94 %) étaient de race blanche et ne souffraient d'aucune incapacité[4].

Comme ce fut le cas pour les années précédentes, les rapports des employeurs portant sur 1989 indiquaient que les femmes membres d'un autre groupe désigné étaient davantage concentrées dans certaines professions, par exemple, dans les emplois de bureau, que les femmes de race blanche ne souffrant d'aucune incapacité; ils indiquaient en outre qu'elles étaient plus susceptibles de toucher un salaire moyen à temps plein inférieur à 25 000 $ et qu'elles avaient moins de chances de toucher 40 000 $ ou plus.

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des femmes a augmenté dans huit des 12 catégories professionnelles, à savoir les Cadres supérieurs, les Cadres intermédiaires et autres cadres, les Surveillants, les Contremaîtres, les Employés de bureau, les Travailleurs qualifiés et les artisans, les Travailleurs manuels spécialisés et les Autres travailleurs manuels. Malgré ces

Catégorie professionnelle	Femmes	Hommes
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Cadres supérieurs	0,17 %	1,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	14.10 %	15.33 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Semi-professionnels et techniciens	2.37 %	7.45 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Contremaîtres	0.18 %	4.19 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur de la vente	3.25 %	2.26 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs qualifiés et artisans	0.49 %	17.59 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]
Autres travailleurs manuels	0.77 %	8.09 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]

[4] Nous avons obtenu ces chiffres en retranchant le nombre total des femmes handicapées, autochtones et membres d'une minorité visible de l'ensemble des femmes visées par la Loi. Celles qui restent sont considérées, par définition, comme étant de race blanche et ne souffrant d'aucune incapacité. Les femmes qui font partie de plus d'un groupe désigné sont inscrites par les employeurs dans chaque catégorie appropriée. Par exemple, une femme autochtone est inscrite une fois dans la colonne des autochtones et une fois dans la colonne des femmes. Il en résulte un double comptage et un chevauchement.

augmentations, le profil d'emploi des femmes continuait d'indiquer leur concentration dans certaines professions. Cette concentration professionnelle que l'on observe dans le profil d'emploi des femmes a trois caractéristiques essentielles.

La première est une surreprésentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau. En 1989, près des deux tiers (62,14 %) des femmes occupaient un emploi de bureau à temps plein, comparativement à 14,44 % des hommes. Depuis 1987, l'année où l'on a fait rapport pour la première fois, la représentation des femmes occupant de tels postes a augmenté d'environ 1 %, pour s'établir à 73,56 %. Cette augmentation a surtout eu lieu dans les secteurs des transports et des communications. Depuis 1987, la représentation des femmes dans les emplois de bureau à temps plein dans le secteur des transports a augmenté de plus de 2 % pour s'élever à 59,55 %, et dans le secteur des communications, d'environ 4 %, pour se situer à 60,13 %. Dans le secteur bancaire, toutefois, elle a diminué de moins de 2 % depuis 1987. Cette diminution est importante parce que les femmes occupent toujours 90,33 % de tous les emplois de bureau à temps plein dans ce secteur.

Une analyse des renseignements sur les recrutements et les cessations de fonctions indique que l'augmentation de la représentation des femmes dans la catégorie Employés de bureau des secteurs des transports et des communications a été surtout causée par le départ d'un grand nombre d'hommes. Au cours de 1989, le nombre d'hommes occupant des emplois de bureau à temps plein diminuait de 2,31 % dans le secteur des communications, et de 4,39 % dans le secteur des transports.

La deuxième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes est leur sous-représentation dans les catégories d'emplois non traditionnels, tels que Contremaîtres, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Depuis la première année où l'on a fait rapport, la représentation des femmes dans ces professions n'a que très peu augmenté, à savoir d'environ 2 % dans la catégorie Autres travailleurs manuels et 0,48 % dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans. La représentation des femmes dans la catégorie Contremaîtres augmentait pendant ce temps de 0,37 %, et dans la catégorie Travailleurs qualifiés et artisans, elle restait inchangée au cours des années 1987, 1988 et 1989.

L'absence de progrès réalisés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés est important, car les femmes occupaient moins de 3 % (2,73 %) des emplois dans ces catégories en 1989. En outre, tant que le nombre de femmes occupant un emploi dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans et Travailleurs manuels spécialisés n'augmente pas, on ne peut pas s'attendre à un accroissement de leur représentation dans la catégorie Contremaîtres.

La troisième caractéristique de la concentration professionnelle des femmes a trait à leur sous-représentation dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Ce phénomène est particulièrement notable dans la première catégorie où leur représentation était inférieure à 7 % en 1989. Depuis 1987, la représentation des femmes dans ces trois catégories a augmenté légèrement, à savoir d'environ 2 % dans les catégories Cadres supérieurs et Professionnels, et de plus de 4 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres. Le gros de l'augmentation dans cette dernière catégorie est attribuable au secteur bancaire, où elle a dépassé 7 %, pour se situer à 45,9 %. Une fois de plus, un taux élevé de cessations de fonctions chez les hommes a entraîné une augmentation de la représentation des femmes dans les postes de cadres intermédiaires. Le reclassement professionnel effectué par les employeurs du secteur bancaire a aussi contribué à cette augmentation.

Salaires

Le salaire moyen des femmes pour un poste à temps plein était estimé à 27 262 $, soit 70,89 % de celui des hommes. L'écart salarial entre les deux groupes (29,19 %) n'avait pas diminué sensiblement de 1987 à la fin de 1989. La répartition par échelle de rémunération des femmes et des hommes travaillant à temps plein a continué de refléter cet écart. Près de

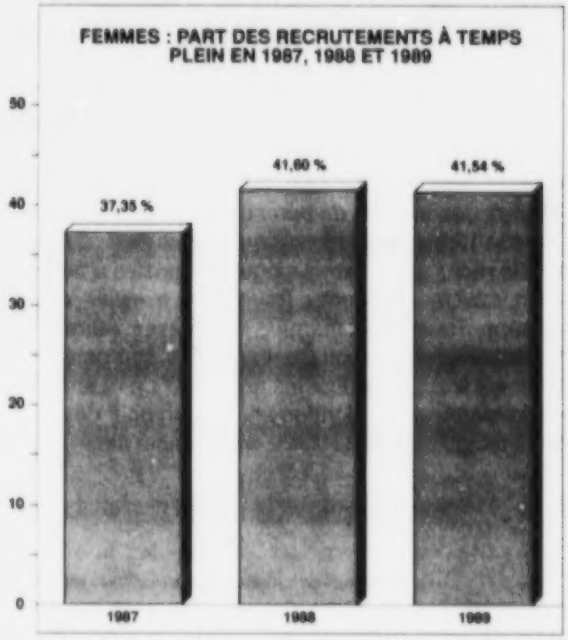
la moitié (47,62 %) de toutes les femmes travaillant à temps plein touchaient un salaire inférieur à 25 000 $ en 1989, comparativement à 11,5 % des hommes. Inversement, 2,91 % des femmes ont touché un salaire à temps plein supérieur à 40 000 $, comparativement à 16,43 % des hommes. Le salaire moyen des femmes occupant un emploi à temps partiel a été estimé à 14 452 $.

Le salaire moyen des femmes travaillant à temps plein a continué de varier considérablement d'une branche d'activité à l'autre, le plus élevé ayant été touché dans le secteur des communications (29 598 $) et le plus faible, dans le secteur bancaire (25 605 $). Dans le secteur des transports, il s'établissait à 27 556 $. L'écart salarial entre les hommes et les femmes variait de 21,94 % dans le secteur des communications, à 42,81 % dans le secteur bancaire. Cet écart s'établissait à 25,48 % dans le secteur des transports. Depuis 1987, l'écart salarial entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein a augmenté légèrement dans les secteurs des transports et des communications et n'a diminué que de 2 % dans le secteur bancaire.

La répartition salariale des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans les branches d'activité reflétait ces écarts salariaux. Dans le secteur bancaire, plus de 60 % des femmes travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $, comparativement à 17,14 % des hommes. Dans le secteur des transports, ces chiffres s'établissaient à 40,79 % et 13,64 %, respectivement. Quant au secteur des communications, où les écarts salariaux étaient les moindres, les femmes étaient quand même quatre fois plus susceptibles que les hommes de toucher moins de 25 000 $.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré avoir recruté 26 909 femmes et en avoir promu 34 873 à des postes à temps plein en 1989. La part des recrutements de femmes à des postes à temps plein (41,54 %) a été environ la même que pour l'année 1988, tandis que leur part des promotions a diminué légèrement, pour s'établir à 54,65 %. La plupart des recrutements des



femmes à des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario et au Québec, à savoir 44,43 % et 46,64 %, respectivement. Depuis 1988, la part des recrutements accordée aux femmes pour des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les provinces, sauf au Québec, à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard et aux Territoires du Nord-Ouest. En 1989, la part des promotions à des postes à temps plein qui leur a été octroyée s'est accrue à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Québec, en Saskatchewan, en Colombie-Britannique et au territoire du Yukon.

Les résultats dans les diverses branches d'activité ont été inégaux. La part des recrutements de femmes à des postes à temps plein a augmenté substantiellement dans les secteurs des banques, de la transmission des télécommunications, du transport par eau, du transport ferroviaire et des autres branches d'activité. Toutefois, elle a diminué de manière importante dans les secteurs du transport aérien, du transport par camion, dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et dans les autres opérations scientifiques et techniques. La part des promotions de femmes à des postes à temps plein a diminué

légèrement dans presque tous les secteurs et sous-secteurs.

En outre, la répartition des recrutements touchant les femmes pour des postes à temps plein continuait de refléter et de confirmer leur forte concentration professionnelle. Près de 70 % de ces recrutements visaient des emplois de bureau, comparativement à environ 13 % pour les hommes. Moins de 6 % de tout le recrutement féminin pour des postes à temps plein visait les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels ou Contremaîtres, comparativement à 56,38 % pour les hommes. La répartition professionnelle du recrutement féminin pour des postes à temps plein a varié très peu depuis 1987.

Par conséquent, la part des recrutements de femmes pour des postes à temps plein ne s'est améliorée que légèrement dans les professions où elles sont sous-représentées. Depuis 1987, leur part a augmenté de moins de 1 % dans la catégorie Cadres supérieurs, de 3,21 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels et de 1,64 % dans la catégorie Professionnels. De même, leur part des recrutements a augmenté de moins de 2 % dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés, Autres travailleurs manuels et Contremaîtres.

Toutefois, la part des promotions de femmes dans certaines catégories s'est améliorée de façon plus importante. Depuis 1987, cette part a augmenté de près de 4 % dans la catégorie Cadres supérieurs, pour se situer à 12,52 %, et d'environ 9 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, pour s'établir à 52,14 %.

[illegible]

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	40 613	155 259	107 339	31 485	334 696
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	72,45 %	17,86 %	38,26 %	22,79 %	39,26 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	2 426	7 576	11 176	638	21 816
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	92,55 %	40,49 %	53,30 %	52,32 %	69,09 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	69	3 552	1 569	340	5 530
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	89,29 %	14,12 %	49,55 %	48,09 %	35,28 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	43 108	166 387	120 084	32 463	362 042
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	76,13 %	19,18 %	40,23 %	24,10 %	42,55 %

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	*	[illegible]
Nouvelle-Écosse	79,29 %	20,21 %	40,65 %	2,08 %	38,59 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	*	[illegible]
Île-du-Prince-Édouard	83,98 %	18,33 %	38,93 %	*	39,57 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ontario	72,66 %	21,41 %	41,26 %	25,52 %	45,66 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Saskatchewan	78,98 %	6,28 %	44,91 %	16,70 %	37,68 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Colombie-Britannique	81,61 %	19,99 %	41,73 %	26,23 %	42,83 %
[illegible]	*	[illegible]	[illegible]	*	[illegible]
Territoires du Nord-Ouest	80,65 %	20,89 %	29,59 %	0,00 %	25,27 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
[illegible]	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4,08 %	0,10 %	1,01 %	0,25 %	1,13 %	0,19 %	1,93 %	0,60 %	1,51 %	0,17 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionnels	17,29 %	8,61 %	1,83 %	2,43 %	5,94 %	3,47 %	11,01 %	10,46 %	5,89 %	6,14 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Surveillants	3,05 %	7,89 %	2,01 %	3,93 %	3,36 %	2,60 %	1,89 %	4,55 %	2,56 %	5,50 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés de bureau	18,43 %	65,45 %	6,50 %	44,03 %	27,63 %	67,24 %	3,44 %	53,28 %	14,44 %	62,14 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur des services	0,90 %	0,07 %	3,44 %	23,10 %	0,09 %	0,14 %	2,33 %	7,71 %	1,95 %	4,01 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs manuels spécialisés	0,30 %	0,01 %	32,14 %	3,37 %	6,94 %	1,03 %	16,83 %	0,59 %	18,75 %	0,87 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

[redacted]

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[redacted]					
Cadres intermédiaires et autres cadres	46,62 %	13,88 %	37,89 %	13,70 %	37,72 %
[redacted]					
Semi-professionnels et techniciens	56,73 %	7,83 %	23,63 %	21,49 %	18,77 %
[redacted]					
Contremaîtres	3,17 %	2,52 %	5,95 %	0,59 %	2,73 %
[redacted]					
Employés du secteur de la vente	45,52 %	55,15 %	54,70 %	15,85 %	53,46 %
[redacted]					
Travailleurs qualifiés et artisans	17,93 %	1,12 %	2,92 %	1,32 %	1,96 %
[redacted]					
Autres travailleurs manuels	16,67 %	5,11 %	8,24 %	11,61 %	7,06 %
[redacted]					

[redacted]

[redacted]		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
[redacted]										
Banques	Total	16 550	18 110	(1 560)	11 735	8 204	3 531	28 608	26 475	2 133
[redacted]										
	Femmes	11 297	12 925	(1 628)	10 085	7 197	2 888	21 653	20 261	1 392
[redacted]										
	Hommes	20 631	24 233	(3 602)	6 848	5 619	1 229	29 507	31 537	(2 030)
[redacted]										
Communications	Total	16 309	13 227	3 082	12 266	8 868	3 398	31 132	24 000	7 132
[redacted]										
	Femmes	7 483	5 398	2 085	4 353	2 792	1 561	13 079	9 110	3 969
[redacted]										
	Hommes	3 152	3 639	(487)	352	316	36	3 556	4 022	(466)
[redacted]										
Tous les secteurs	Total	64 771	66 897	(2 126)	33 890	25 231	8 659	104 063	96 332	7 731
[redacted]										
	Femmes	26 909	26 011	898	17 127	12 213	4 914	45 992	39 669	6 323

[redacted]

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	44 773 $	11 038 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	57,19 %	108,64 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	36 978 $	13 058 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	74,52 %	96,91 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	37 919 $	17 295 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	78,06 %	120,99 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	39 448 $	18 507 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	72,27 %	84,23 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	38 459 $	15 168 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	70,89 %	95,28 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 8
Représentation de personnes des femmes occupant un emploi à temps plein selon la branche d'activité et la catégorie professionnelle

	Banques				Transports				Communications			
		Femmes				Femmes				Femmes		
Cadres supérieurs	5	43	5,68 %	13,87 %	3	13	3,45 %	7,26 %	14	20	11,86 %	16,26 %
[illegible]	[illegible]	6 336	[illegible]	[illegible]	107	246	[illegible]	[illegible]	436	941	[illegible]	[illegible]
Professionnels	764	2 801	41,52 %	59,91 %	159	94	25,12 %	26,33 %	292	219	33,80 %	30,54 %
[illegible]	[illegible]	156	[illegible]	[illegible]	180	102	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Surveillants	194	2 530	63,40 %	86,64 %	100	209	28,41 %	40,04 %	112	292	46,28 %	33,80 %
[illegible]	[illegible]	0	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés de bureau	9 260	14 346	80,13 %	88,60 %	3 218	1 082	72,71 %	54,21 %	5 176	3 325	80,55 %	68,53 %
[illegible]	[illegible]	36	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur des services	12	11	14,63 %	21,15 %	1 183	85	65,07 %	40,48 %	26	11	44,83 %	68,75 %
[illegible]	[illegible]	13	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs manuels spécialisés	1	3	8,33 %	20,00 %	471	71	5,05 %	3,90 %	189	68	10,03 %	10,26 %
[illegible]	[illegible]	3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tous les salariés	**11 297**	**26 278**	**68,26 %**	**71,87 %**	**6 239**	**2 137**	**23,22 %**	**19,46 %**	**7 483**	**5 613**	**45,88 %**	**45,06 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
		Femmes				Femmes		
Cadres supérieurs	7	9	17,07 %	13,43 %	29	85	8,68 %	12,52 %
[illegible]	[illegible]	94	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Professionnels	171	138	30,11 %	28,28 %	1 386	3 252	35,49 %	52,14 %
[illegible]	[illegible]	76	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Surveillants	29	47	34,12 %	46,08 %	435	3 078	44,16 %	69,83 %
[illegible]	[illegible]	1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés de bureau	780	385	86,38 %	81,57 %	18 434	19 138	79,08 %	81,40 %
[illegible]	[illegible]	5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Employés du secteur des services	505	4	51,69 %	33,33 %	1 726	111	58,81 %	38,28 %
[illegible]	[illegible]	6	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Travailleurs manuels spécialisés	7	11	2,24 %	2,07 %	668	153	5,79 %	5,05 %
[illegible]	[illegible]	69	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Tous les salariés	**1 890**	**845**	**37,49 %**	**22,18 %**	**26 909**	**34 873**	**41,54 %**	**54,65 %**

LES AUTOCHTONES

1. Profil des autochtones dans la population active canadienne

Le profil d'emploi des autochtones indique qu'il s'agit d'un groupe défavorisé. En effet, comparativement à l'ensemble de la population active canadienne, ce groupe connaît un taux d'activité substantiellement plus bas et un taux de chômage beaucoup plus élevé. En outre, les autochtones possèdent un niveau d'instruction très inférieur et ils sont en moyenne moins bien rémunérés.

Le nombre d'autochtones dans la population active canadienne a augmenté de 67 % de 1981 à 1986. Malgré cette hausse, leur profil d'emploi montre qu'ils sont toujours défavorisés. En 1986, leur représentation dans la population canadienne se chiffrait à 2,8 % et, dans la population active, à 2,1 %. Leur taux d'activité était également moindre que celui de l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus (60,3 % par comparaison à 66,5 %). Cet écart n'épargnait pas les femmes autochtones qui faisaient partie de la population active canadienne (51 %), alors que la proportion était de 55,9 % pour l'ensemble de la population féminine active. Les autochtones connaissaient un taux de chômage de 22,7 %, soit plus du double de la moyenne nationale.

La répartition des autochtones, selon la catégorie professionnelle, était relativement semblable à celle du reste de la population active. Il s'y trouvait cependant quelques différences importantes. Ainsi la proportion des autochtones dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels était inférieure du tiers au reste des salariés. L'écart était encore plus prononcé dans la répartition des hommes par profession. La proportion des autochtones de sexe masculin était presque deux fois moins grande dans ces trois catégories; qui plus est, leur pourcentage dans la catégorie « Autres travailleurs manuels » s'élevait à près de 30 % (28,4 %) alors qu'il n'était que de 18,6 % chez le reste des travailleurs masculins.

Les études représentent un élément clé du profil d'emploi des autochtones. En règle générale, ceux qui font partie de la population active étaient moins instruits que les autres salariés. En 1986, près de la moitié n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à un tiers des autres travailleurs. En outre, on en comptait proportionnellement deux fois moins parmi ceux qui détenaient un grade universitaire. On remarque également qu'au sein de la population autochtone, les hommes avaient moins d'instruction que les femmes : 52,2 % d'entre eux n'avaient pas terminé leurs études secondaires; ce pourcentage était de 43,6 % chez leurs congénères féminines. Pareillement, 5,4 % des hommes autochtones possédaient un diplôme universitaire, en regard de 7,3 % des femmes autochtones. Un autochtone sur cinq avait fait certaines études collégiales, par opposition à 31,9 % pour l'ensemble de la population active du Canada.

La répartition des autochtones parmi les principaux domaines d'étude était semblable à ce qu'on observe pour l'ensemble des Canadiens, sauf dans le secteur du génie. Environ 30,2 % de ceux qui avaient fait des études collégiales travaillaient dans le secteur des techniques et métiers du génie et des sciences appliquées, comparativement à 23,6 % de tous les Canadiens possédant des qualifications de niveau collégial.

À tous les niveaux d'instruction et dans toutes les catégories professionnelles, les autochtones étaient en moyenne moins bien rémunérés. Ceux qui occupaient un emploi à temps plein en 1985 ou 1986 gagnaient en moyenne 13 750 $, soit 26,9 % de moins que le salaire moyen de tous les Canadiens. L'écart salarial s'est accru légèrement aux niveaux d'instruction inférieurs; parmi les autochtones, ceux qui ne s'étaient pas rendus jusqu'à la neuvième année gagnaient 29,7 % de moins que l'ensemble des travailleurs.

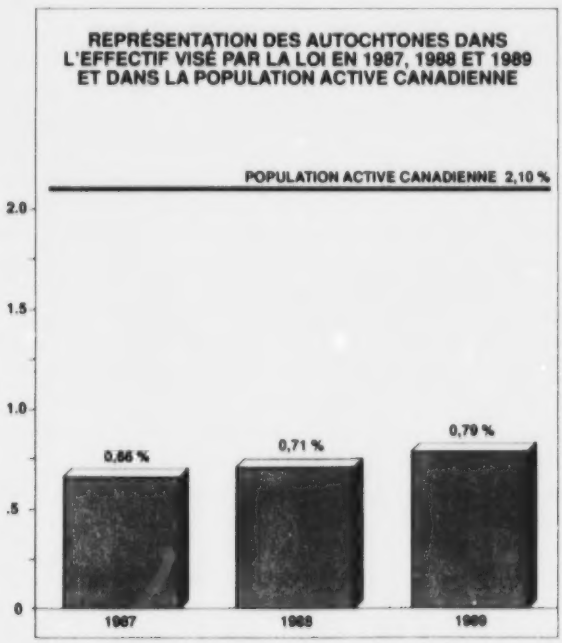
Par ailleurs, à niveau d'instruction égal, les autochtones étaient également moins bien payés que les

autres travailleurs au sein d'une même catégorie professionnelle. Par exemple, dans chacune des 12 catégories professionnelles, parmi ceux qui avaient un diplôme universitaire, ils touchaient une rémunération moindre. Dans la catégorie des Cadres supérieurs, leur salaire équivalait à 71,1 % de celui de l'ensemble des détenteurs d'un diplôme universitaire; la proportion était de 83,3 % dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, et de 80,6 % dans la catégorie Professionnels.

2. Profil des autochtones dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

La représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi a augmenté très légèrement en 1989. Les 4 966 autochtones déclarés par les employeurs représentaient 0,79 % de l'effectif en 1989, comparativement à 0,71 % en 1988[1]. En 1989, les autochtones occupaient 0,78 % des emplois à temps plein et 0,79 % des emplois à temps partiel. Les femmes autochtones représentaient moins de la moitié (41,38 %) de l'ensemble des autochtones visés par la Loi; 18,15 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.



La représentation des autochtones a augmenté de 0,13 % depuis 1987, l'année où les employeurs ont fait rapport pour la première fois en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Cette amélioration est minime si l'on tient compte de l'écart qui persiste entre la représentation des autochtones dans l'effectif visé par la Loi et leur représentation dans la population active canadienne (2,1 %).

En 1989, la représentation des autochtones occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement était inférieure à 1 %, sauf à Winnipeg où elle se situait à 1,26 %. À l'échelle provinciale et territoriale, elle variait d'un minimum de 0,22 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 14,56 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Il importe de noter que la représentation des autochtones était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi en Ontario (0,74 %) et au Québec (0,46 %). Elle était également plus faible dans chacune des provinces de l'Atlantique. Toutefois, leur représentation a augmenté légèrement dans les territoires et les provinces, sauf en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan. Malgré ces augmentations, les autochtones étaient sous-représentés dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont soumis un rapport.

En 1989, la représentation des autochtones continuait de varier d'une branche d'activité à l'autre. Leur représentation était la plus faible dans le secteur bancaire (0,63 %) et la plus élevée dans les autres branches d'activités (1,29 %). Dans les secteurs des transports et des communications, elle était de 0,92 % et 0,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, leur représentation atteignait des maximums de 2,99 % dans les mines de métaux et de 1,69 % dans le transport par eau et accusait des minimums de 0,3 % dans les services associés au transport aérien et de 0,52 % dans les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

[1] Les statistiques recueillies en 1987 et 1988 en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées à la suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

Plus de la moitié (53,76 %) des hommes autochtones occupaient un emploi dans le secteur des transports et 46,86 % des femmes, dans le secteur bancaire. La présence moins considérable des femmes autochtones dans le secteur des transports et leur présence assez élevée dans le secteur bancaire correspondaient aux tendances sectorielles que nous avons remarquées chez les hommes et les femmes dans l'effectif visé par la Loi.

Depuis notre dernier rapport, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans toutes les branches d'activité, à savoir de 0,08 % dans le secteur bancaire, de 0,07 % dans celui des transports, de 0,09 % dans celui des communications et de 0,11 % dans les autres branches d'activité. Les sous-secteurs ayant contribué à cette augmentation comprennent la diffusion et la transmission des télécommunications, les transports aérien, par pipe-line et par eau, l'industrie des silos à grain, et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques.

Une bonne partie de l'évolution de la représentation des autochtones résulte du fait qu'ils se sont auto-identifiés en proportion plus grande. Toutefois, la croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions au cours de 1989 indiquait également que la représentation du groupe avait légèrement augmenté. La croissance de l'emploi des autochtones était, dans l'ensemble, supérieure à celle de l'effectif visé par la Loi, celle de l'emploi à temps partiel des autochtones ayant été de 22,52 %, comparativement à 13,99 % pour l'effectif visé par la Loi. Pour ce qui est de l'emploi à temps plein, les pourcentages se situaient à 1,23 % et à -0,38 %, respectivement. La croissance de l'emploi des autochtones a été la plus forte dans la radiodiffusion (16,92 %), le transport par eau (14,89 %), l'industrie des silos à grain (11,9 %) et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (15 %).

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des autochtones a légèrement augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Dans les trois autres, à savoir les Cadres supérieurs, les Contremaîtres et les Travailleurs qualifiés et artisans, elle ne s'est pas améliorée. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les catégories Autres travailleurs manuels - de 1,32 % à 1,53 % - et Employés du secteur de la vente - de 0,68 % à 0,77 %. Malgré ces légères augmentations, les autochtones demeuraient sous-représentés dans les douze catégories professionnelles.

Catégorie professionnelle	Autochtones		Effectif visé par la Loi	
Cadres supérieurs	0,00%	0,41%	0,17%	1,51%
Professionnels	3,56%	2,67%	6,14%	5,89%
Surveillants	5,35%	2,07%	5,50%	2,56%
Employés de bureau	65,77%	13,30%	62,14%	14,44%
Employés du secteur des services	3,87%	2,56%	4,01%	1,95%
Travailleurs manuels spécialisés	1,60%	25,89%	0,87%	18,75%
Tous les salariés	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

Les améliorations concernant la branche d'activité elle-même étaient minimes en 1989. La représentation augmentait légèrement dans huit des douze catégories professionnelles du secteur bancaire, dans neuf des douze catégories professionnelles du secteur des transports et dans sept des douze catégories professionnelles du secteur des communications.

Comme dans les années précédentes, le profil d'emploi des hommes et des femmes autochtones travaillant à temps plein était très différent de celui de l'effectif masculin et féminin visé par la Loi. Cette différence était également présente dans tous les

secteurs, sauf dans celui des communications, où le profil des hommes et des femmes autochtones s'apparentait davantage à celui de l'ensemble de l'effectif à temps plein de ce secteur.

Le profil d'emploi des hommes autochtones continuait de se caractériser par une forte concentration dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Ensemble, ces catégories regroupaient 41,94 % de tous les hommes autochtones travaillant à temps plein, comparativement à 26,84 % de l'ensemble des hommes. Cette différence est attribuable au nombre important d'hommes autochtones travaillant dans le secteur des transports, où près d'un tiers (30,25 %) des hommes autochtones visés par la Loi occupaient des emplois à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à un cinquième (20,21 %) de l'ensemble des hommes occupant un poste à temps plein.

Les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient également moins susceptibles d'occuper des emplois dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Un autochtone sur dix travaillant à temps plein (10,3 %) occupait un emploi dans ces catégories, comparativement à près d'un quart de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein (22,73 %). Les écarts étaient particulièrement prononcés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels. Par exemple, dans les autres branches d'activité, 12,73 % de l'ensemble des hommes occupaient un emploi à temps plein dans la catégorie Professionnels, comparativement à 4,61 % des hommes autochtones. Dans le secteur bancaire, environ un tiers (33,54 %) des hommes autochtones occupaient un poste de cadre intermédiaire à temps plein; cette part s'élevait à plus de la moitié (53,18 %) pour l'ensemble des hommes. Dans le secteur des transports, les hommes autochtones travaillant à temps plein étaient trois fois moins susceptibles d'occuper un emploi de cadre intermédiaire que ceux de l'ensemble de l'effectif masculin.

Le profil d'emploi des femmes autochtones continuait de partager bon nombre des caractéristiques générales de l'ensemble des femmes. Les femmes autochtones étaient fortement concentrées dans les emplois de bureau; elles étaient également moins susceptibles que les hommes autochtones d'occuper des emplois non traditionnels et de faire partie des cadres et des professionnels. Toutefois, certaines particularités du profil d'emploi des femmes autochtones le différenciaient de celui de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones travaillant à temps plein étaient légèrement plus concentrées dans les emplois de bureau que l'ensemble des femmes occupant un poste à temps plein, soit 65,77 % par rapport à 62,14 %. Cet écart est attribuable, en partie, au grand nombre de femmes autochtones occupant des emplois de bureau à temps plein dans le secteur des banques. Près des trois quarts (74,38 %) des femmes autochtones qui travaillaient à temps plein dans ce secteur occupent des emplois de bureau, comparativement à 65,45 % de l'ensemble des femmes.

Les femmes autochtones étaient plus susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans des catégories non traditionnelles telles que Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Près de 6 % (5,9 %) des femmes autochtones occupaient un emploi dans ces catégories, comparativement à 2,14 % pour l'ensemble des femmes. Cet écart est attribuable au secteur des transports, où près d'un cinquième (19,46 %) des femmes autochtones occupaient un emploi à temps plein dans ces catégories, par opposition à 6,2 % pour l'ensemble des femmes. Parallèlement, toutefois, les femmes autochtones étaient moins susceptibles que l'ensemble des femmes d'occuper un emploi à temps plein dans la catégorie Contremaîtres.

Il en est de même dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, où moins de 15 % (14,32 %) des femmes autochtones occupaient un emploi, par opposition à 20,41 % pour l'ensemble des femmes. En 1989, aucune femme autochtone n'avait été déclarée dans la catégorie Cadres supérieurs et 58 d'entre elles l'avaient été dans la catégorie Professionnels.

Salaires

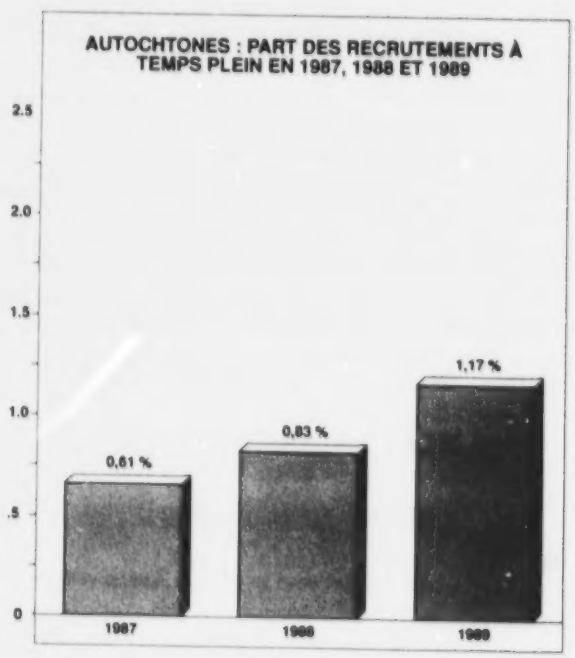
On a estimé à 24 106 $, soit 88,42 % de celui de l'ensemble des femmes, le salaire moyen des femmes autochtones occupant un emploi à temps plein. Chez les hommes autochtones, ce salaire était de 33 794 $, soit 87,87 % de celui de l'ensemble de l'effectif masculin. Ces écarts salariaux - 11,58 % pour les femmes et 12,13 % pour les hommes - ont augmenté légèrement depuis 1987. La répartition salariale des autochtones travaillant à temps plein a continué également de refléter ces écarts salariaux. Plus de 60 % (60,6 %) des femmes autochtones et 17,61 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient moins de 25 000 $ en 1989; cette proportion s'établissait à 47,62 % pour l'ensemble des femmes et à 11,5 % pour l'ensemble des hommes. Inversement, 1,04 % des femmes autochtones et 7,49 % des hommes autochtones travaillant à temps plein touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 2,91 % de l'ensemble des femmes et 16,43 % de l'ensemble des hommes. Le salaire moyen des emplois à temps partiel des femmes et des hommes autochtones a été estimé à 16 243 $ et 13 227 $, respectivement.

Les autochtones, hommes et femmes, gagnaient également moins que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein dans chacune des branches d'activité. Pour des emplois à temps plein, les femmes autochtones percevaient le salaire le plus élevé dans le secteur des communications (26 926 $) et le plus bas dans le secteur des transports (21 625 $). Dans le secteur bancaire, la moyenne se situait à 23 171 $ et, dans les autres branches d'activité, à 23 519 $. Le plus petit écart salarial a été enregistré dans le secteur des communications (9,03 %) et le plus grand dans le secteur des transports (21,52 %); dans le secteur bancaire, il était de 9,51 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les femmes autochtones et l'effectif féminin travaillant à temps plein s'est légèrement accentué, non seulement dans les trois principales branches d'activité, mais aussi dans les autres branches d'activité.

Les hommes autochtones percevaient également le salaire moyen le plus élevé pour les emplois à temps plein dans le secteur des communications (35 421 $) et le plus bas dans le secteur des transports (32 851 $); dans le secteur bancaire, ce chiffre se situait à 33 280 $, et dans les autres branches d'activité, à 34 762 $. L'écart salarial le plus petit a été observé dans le secteur des communications (6,59 %) et le plus important dans le secteur bancaire (25,67 %). Dans celui des transports, l'écart se situait à 11,16 %. Depuis 1987, l'écart salarial entre les hommes autochtones et l'effectif masculin travaillant à temps plein s'est accentué légèrement dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres branches d'activité. Dans celui des communications, il a diminué de moins de 1 % (0,64 %).

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré 759 recrutements et 504 promotions d'autochtones à des postes à temps plein en 1989. La part des recrutements (1,17 %) et des promotions (0,79 %) d'autochtones à des postes à temps plein était légèrement supérieure à celle de l'année précédente. Leur part des recrutements à des postes à temps partiel et temporaires a également augmenté légèrement.



Près des deux tiers (61,92 %) des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein ont eu lieu en Ontario, en Alberta et au Manitoba. Depuis 1988, leur part des recrutements à des postes à temps plein a légèrement augmenté dans toutes les provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et en Colombie-Britannique; elle a été la plus considérable dans les Territoires du Nord-Ouest (19,7 %) et nulle à l'Île-du-Prince-Édouard. En 1989, la part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein augmentait dans toutes les provinces, sauf au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta.

La part des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein a augmenté légèrement dans toutes les principales branches d'activité. Les sous-secteurs suivants ont contribué à cette augmentation : la transmission et la diffusion des télécommunications, les transports ferroviaire, aérien et par eau, les réseaux de transports en commun et l'industrie des silos à grain. Leur part diminuait légèrement dans le transport par camion et par pipe-line, les mines de métaux et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. La part des promotions d'autochtones à des postes à temps plein augmentait également dans les trois principales branches d'activité et dans la plupart des sous-secteurs.

Depuis 1988, la part des recrutements d'autochtones à des postes à temps plein a aussi augmenté légèrement dans les douze catégories professionnelles, sauf Travailleurs manuels spécialisés. Leur part des promotions a aussi augmenté quelque peu dans neuf des douze catégories. Malgré ces augmentations, les autochtones continuaient de se voir accorder moins de 1 % des recrutements à des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, et leur part des recrutements à des postes à temps plein dépassait 2 % dans une seule catégorie, à savoir Autres travailleurs manuels.

La répartition des recrutements d'hommes autochtones à des postes à temps plein reflétait leur répartition professionnelle actuelle. Plus de 70 % d'entre eux étaient recrutés dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 55,25 % de l'ensemble des hommes. En outre, moins de 5 % (4,62 %) du recrutement des hommes autochtones concernait des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, par opposition à 15,26 % du recrutement de l'ensemble de l'effectif masculin.

La répartition professionnelle du recrutement des femmes autochtones reflétait certaines particularités uniques à leur profil d'emploi. Bien qu'une bonne partie du recrutement de ces femmes ait été effectuée en 1989 pour des emplois de bureau à temps plein (60,53 %), cette proportion représente une diminution graduelle d'environ 10 % entre 1987 et 1989; durant cette même période, leur part des recrutements pour des emplois non traditionnels à temps plein a augmenté légèrement. En 1989, 14,14 % des recrutements chez les femmes autochtones avaient trait à des postes dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés ou Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % chez l'ensemble des femmes travaillant à temps plein. Moins de 7 % (6,91 %) des femmes autochtones étaient recrutées pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels, comparativement à 11,07 % de l'ensemble des femmes.

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
	Hommes	158	1 449	642	412	2 661
	Femmes %	82,81 %	15,06 %	43,83 %	20,77 %	37,94 %
	Hommes	12	74	92	4	182
	Femmes %	94,31 %	32,73 %	59,65 %	33,33 %	67,21 %
	Hommes	0	42	11	15	68
	Femmes %	100,00 %	40,00 %	56,00 %	40,00 %	44,72 %
	Hommes	170	1 565	745	431	2 911
	Femmes %	85,00 %	17,02 %	46,63 %	21,78 %	41,38 %

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Nouvelle-Écosse	0,59 %	0,47 %	0,37 %	0,20 %	0,42 %
Île-du-Prince-Édouard	0,52 %	0,13 %	0,16 %	*	0,22 %
Ontario	0,62 %	0,88 %	0,77 %	0,75 %	0,74 %
Saskatchewan	0,77 %	0,64 %	0,83 %	3,34 %	1,42 %
Colombie-Britannique	0,65 %	1,10 %	0,70 %	1,58 %	0,86 %
Territoires du Nord-Ouest	8,60 %	19,92 %	12,73 %	3,75 %	14,56 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
Cadres supérieurs	0,63 %	0,00 %	0,35 %	0,00 %	0,62 %	0,00 %	0,24 %	0,00 %	0,41 %	0,00 %
Professionnels	8,23 %	5,78 %	0,55 %	0,39 %	4,52 %	2,00 %	5,10 %	2,78 %	2,67 %	3,56 %
Surveillants	2,53 %	7,62 %	1,38 %	3,89 %	4,52 %	2,99 %	0,49 %	3,70 %	2,07 %	5,35 %
Employés de bureau	47,47 %	74,38 %	5,38 %	46,69 %	29,28 %	67,47 %	3,16 %	42,59 %	13,30 %	65,77 %
Employés du secteur des services	2,53 %	0,00 %	3,24 %	15,56 %	0,00 %	0,00 %	4,13 %	21,30 %	2,56 %	3,87 %
Travailleurs manuels spécialisés	0,63 %	0,00 %	36,65 %	7,39 %	6,23 %	0,80 %	28,40 %	2,78 %	25,89 %	1,60 %
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communi-cations	Autres secteurs	Tous les secteurs
Cadres intermédiaires et autres cadres	0,35 %	0,34 %	0,64 %	0,45 %	0,45 %
Semi-professionnels et techniciens	0,33 %	0,46 %	0,45 %	0,81 %	0,49 %
Contremaîtres	0,00 %	1,40 %	0,47 %	1,10 %	1,19 %
Employés du secteur de la vente	0,71 %	0,86 %	1,15 %	0,35 %	0,93 %
Travailleurs qualifiés et artisans	0,91 %	0,78 %	0,84 %	1,26 %	0,83 %
Autres travailleurs manuels	1,71 %	1,52 %	0,79 %	2,16 %	1,53 %

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Banques	Total	134	129	5	79	52	27	214	181	33
	Femmes	108	112	(4)	74	50	24	183	162	21
	Hommes	303	314	(11)	68	39	29	396	360	36
Communications	Total	113	97	16	134	85	49	267	192	75
	Femmes	53	42	11	45	21	24	111	70	41
	Hommes	66	76	(10)	4	4	0	71	84	(13)
Tous les secteurs	Total	759	707	52	302	200	102	1130	932	198
	Femmes	304	245	59	136	91	45	476	347	129

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
	Hommes	33 280 $	14 063 $
	Femmes/Hommes	69,62 %	103,04 %
	Hommes	32 851 $	$9 375
	Femmes/Hommes	65,83 %	128,76 %
	Hommes	35 421 $	$16 016
	Femmes/Hommes	76,02 %	126,73 %
	Hommes	34 762 $	*
	Femmes/Hommes	67,66 %	*
	Hommes	33 794 $	13 227 $
	Femmes/Hommes	71,33 %	122,80 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 6

Banques

Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %
	9	67	0,71 %	0,19 %
	1	1	0,08 %	0,41 %
Surveillants	3	15	0,98 %	0,51 %
	0	0	0,00 %	0,00 %
Employés de bureau	107	131	0,93 %	0,81 %
	0	0	0,00 %	0,00 %
Employés du secteur des services	2	0	2,44 %	0,00 %
	1	8	4,88 %	0,00 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	0,00 %
	0	1	0,00 %	10,67 %
Tous les salariés	**134**	**204**	**0,81 %**	**0,56 %**

Transports

	2	0	2,30 %	0,00 %
	1	8	0,08 %	0,70 %
	0	0	0,00 %	0,00 %
	8	8	0,68 %	0,74 %
	7	5	1,99 %	0,96 %
	4	22	1,35 %	1,20 %
	74	24	1,67 %	1,20 %
	19	1	2,03 %	0,40 %
	24	4	1,32 %	1,90 %
	98	15	5,76 %	1,54 %
	112	27	1,20 %	1,48 %
	142	29	0,89 %	1,15 %
	414	131	1,54 %	1,19 %

Communications

		1	0	0,85 %
		6	14	0,70 %
		5	2	0,58 %
		7	8	0,68 %
		1	10	0,41 %
		1	1	0,08 %
		37	46	0,58 %
		18	7	1,05 %
		0	0	0,00 %
		82	57	1,29 %
		11	4	0,58 %
		4	6	0,68 %
		113	102	**0,69 %**

Autres secteurs

Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	0,00 %
	4	1	0,79 %	0,51 %
Professionnels	3	2	0,53 %	0,41 %
	8	4	0,85 %	0,79 %
Surveillants	0	1	0,00 %	0,98 %
	8	1	0,68 %	0,68 %
Employés de bureau	20	6	2,21 %	1,27 %
	5	0	0,00 %	0,00 %
Employés du secteur des services	19	1	1,94 %	8,33 %
	4	7	2,82 %	1,84 %
Travailleurs manuels spécialisés	14	21	4,49 %	3,95 %
	25	28	3,54 %	4,18 %
Tous les salariés	**56**	**67**	**1,94 %**	**1,76 %**

Tous les secteurs

Cadres supérieurs	3	0	0,90 %	0,00 %
	18	68	0,40 %	0,40 %
Professionnels	21	13	0,54 %	0,21 %
	15	14	0,41 %	0,64 %
Surveillants	11	31	1,12 %	0,70 %
	8	31	1,87 %	1,68 %
Employés de bureau	236	207	1,02 %	0,88 %
	34	8	1,48 %	0,40 %
Employés du secteur des services	45	5	1,53 %	1,72 %
	67	38	1,38 %	1,41 %
Travailleurs manuels spécialisés	137	52	1,19 %	1,72 %
	138	46	0,91 %	2,85 %
Tous les salariés	**759**	**504**	**1,17 %**	**0,79 %**

LES PERSONNES HANDICAPÉES

1. Profil des personnes handicapées dans la population active canadienne

De tout temps, les personnes handicapées[1] ont été défavorisées au sein de la population active. Le profil révèle que ces personnes continuent d'enregistrer un taux de chômage plus élevé et un taux d'activité plus bas que ceux des autres travailleurs; elles sont aussi moins instruites.

Il y avait 752 990 personnes handicapées dans la population active canadienne en 1986. Ce groupe représentait environ 5,4 % de la population ayant travaillé en 1985 ou 1986. Le taux d'activité des personnes handicapées était de 37,7 %, comparativement à 74,8 % chez le même groupe d'âge dans l'ensemble de la population. Leur taux de chômage était le double de celui de ce groupe d'âge (20 % contre 10,7 %).

Les personnes handicapées étaient surtout regroupées dans la catégorie Autres travailleurs manuels. En effet, près d'un cinquième du groupe (19,9 % contre 14,9 % de la population active) en faisait partie. Cette concentration professionnelle était particulièrement frappante dans le cas des femmes handicapées (15 % d'entre elles occupaient un emploi dans cette catégorie, en comparaison de 9,9 % de l'ensemble des femmes dans la population active canadienne). Les personnes handicapées étaient proportionnellement deux fois plus nombreuses dans la catégorie Travailleurs manuels spécialisés que l'ensemble des salariés de la population active. Les femmes handicapées étaient par contre moins nombreuses, toute proportion gardée, dans la catégorie Employés de bureau (22,7 %, comparativement à 32,4 %).

En 1986, les personnes handicapées occupant un emploi étaient beaucoup moins instruites que le reste de la population active. Plus de la moitié (51,3 %) des personnes handicapées n'avaient pas terminé leurs études secondaires, comparativement à 28,5 % de l'ensemble de la population active. L'écart était encore plus prononcé chez ceux qui ne s'étaient pas rendus à la neuvième année : presque un quart, soit 23,74 % des personnes handicapées, comparativement à 5 % de la population active. Par ailleurs, les personnes handicapées étaient proportionnellement deux fois moins nombreuses à détenir un diplôme universitaire.

De toutes les personnes handicapées possédant un diplôme universitaire, 49,4 % appartenaient à la catégorie Professionnels, 11,1 % à la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres et 10,9 % faisaient partie de la catégorie Semi-professionnels et techniciens. Cette répartition était semblable à celle que l'on observe dans l'ensemble des diplômés universitaires dans la population active, sauf que la représentation des personnes handicapées était plus forte dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens (10,9 %, comparativement à 6,5 %).

Le principal domaine d'études des 292 750 personnes handicapées détenant un diplôme collégial était, à quelques exception près, les techniques et métiers du génie et des sciences appliquées (30 %). Ce pourcentage est supérieur à celui que l'on retrouve dans l'ensemble de la population à ce titre, soit 23,6 %. La proportion de personnes handicapées dans les professions de la santé (16,4 %) était également supérieure à celle de l'ensemble de la population (11,5 %).

Parmi les professions mieux rémunérées, la proportion de personnes handicapées ayant obtenu un diplôme universitaire était bien plus faible que celle de l'ensemble de la population. Par exemple, dans la catégorie Cadres supérieurs, 28,2 % des personnes handicapées détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 44 % de l'ensemble de ceux faisant partie de la catégorie Cadres supérieurs. La tendance était la même dans la catégorie Cadres intermédiaires et autres cadres, où les pourcentages s'établissaient à 18 % et 29,6 %, respectivement; dans cette catégorie, 26,9 % des personnes handica-

[1] Les personnes handicapées comprennent celles qui sont limitées dans leur travail et qui sont âgées de 15 à 64 ans. La population active comprend toutes les personnes ayant travaillé à n'importe quel moment entre 1981 à 1986.

pées n'avaient pas terminé leurs études secondaires, par comparaison à leur situation (13,3 %) dans l'ensemble de la population.

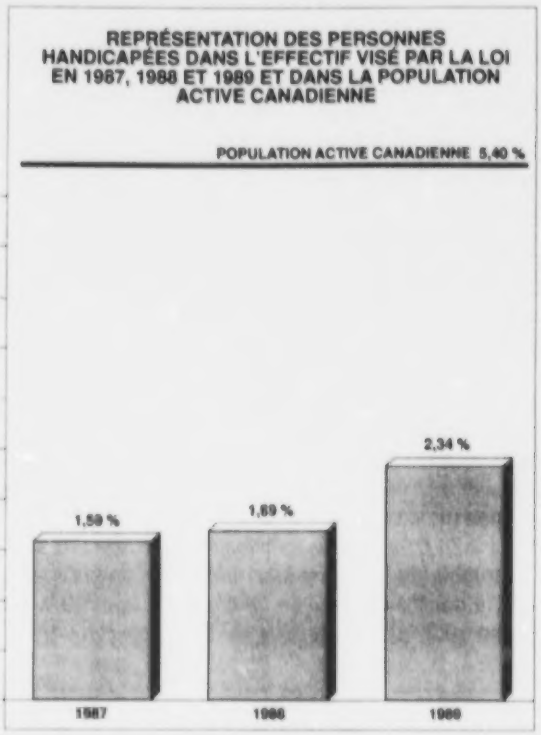
En 1985, le salaire moyen des personnes handicapées pour un poste à temps plein était inférieur de 16,3 % à celui de l'ensemble des travailleurs à temps plein. En particulier, dans la catégorie Cadres supérieurs, les personnes handicapées touchaient 25 % de moins que l'ensemble des membres de cette catégorie. Il en était de même dans la catégorie Surveillants. En moyenne, les femmes handicapées touchaient 29,5 % de moins que leurs homologues masculins. Dans les catégories Autres travailleurs manuels et Employés de bureau, leur salaire n'atteignait que la moitié et les deux tiers du salaire moyen des hommes handicapés.

2. Profil des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

En 1989, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi a augmenté. Les 14 732 personnes handicapées déclarées par les employeurs constituaient 2,34 % de l'ensemble des salariés déclarés en vertu de la Loi, comparativement à 1,69 % en 1988[2]. La représentation de ces personnes dans les emplois à temps plein et à temps partiel s'établissait à 2,4 % et 2,09 %, respectivement. Les femmes handicapées composaient près de la moitié (47,26 %) des membres de ce groupe en 1989, par opposition à 35,54 % en 1988. Environ 20 % (19,33 %) d'entre elles occupaient un emploi à temps partiel.

Parmi les huit régions métropolitaines de recensement, Regina enregistrait la plus forte représentation de personnes handicapées (3,39 %) et Montréal, la plus faible (1,57 %). La représentation du groupe s'est accrue dans ces huit régions depuis l'année précédente, les entreprises de Calgary, Regina et Toronto déclarant une augmentation d'environ 1 %. Aux niveaux provincial et territorial, la représentation variait de 0,68 % au Territoire du Yukon à 3,16 % en Nouvelle-Écosse. En Ontario et au Québec, elle se



situait à 2,56 % et 1,49 %, respectivement. La représentation des personnes handicapées était plus faible que leur représentation moyenne dans l'effectif national visé par la Loi en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec et dans les deux territoires. Elle a augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf en Nouvelle-Écosse et dans les Territoires du Nord-Ouest. Malgré ces augmentations, les personnes handicapées continuaient d'être sous-représentées dans tous les territoires, provinces et régions métropolitaines de recensement pour lesquels les employeurs ont présenté un rapport.

En 1989, la représentation des personnes handicapées variait de façon importante d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximum de 4 % dans le secteur bancaire à un minimum de 1,53 % dans celui des communications. Dans le secteur des transports et les autres branches d'activité, elle s'établissait à 1,59 % et 2,69 %, respectivement. Dans les sous-secteurs, la représentation dépassait 3 % dans le

[2] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

transport par pipe-line (3,78 %), les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (3,66 %) et les réseaux de transport en commun (3,15 %). Le transport aérien (1,03 %), la radiodiffusion (1,22 %), les services relatifs au transport aérien (1,24 %) et le transport par camion (1,3 %) enregistraient la plus faible représentation.

Environ la moitié des hommes handicapés travaillaient dans les secteurs bancaire (24,53 %) et des communications (25,83 %) et plus des trois quarts (76,44 %) des femmes handicapées occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 6 % (5,67 %) de ces dernières travaillaient dans le secteur des transports, comparativement à 37,09 % des hommes handicapés. La présence relativement faible des femmes handicapées dans le secteur des transports et leur très forte participation au secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles des hommes et des femmes visés par la Loi.

Depuis 1988, la représentation des personnes handicapées a augmenté de façon importante dans le secteur bancaire (1,98 %), mais à un degré moindre dans celui des communications (0,22 %) et dans les autres branches d'activité (0,26 %). Dans le secteur des transports, elle est restée pratiquement inchangée. Plusieurs sous-secteurs ont déclaré de légères diminutions de la représentation, notamment les services postaux et de messageries, le transport par eau, les services relatifs au transport aérien, le transport par camion, les réseaux de transport en commun, le transport par pipe-line et les mines de métaux.

La quasi-totalité de l'augmentation de la représentation des personnes handicapées depuis 1988 peut être attribuée au plus grand nombre de personnes qui s'auto-identifient plutôt qu'à une croissance de l'emploi calculée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Cela a été le cas surtout dans le secteur bancaire et le sous-secteur de la transmission et de la diffusion des communications en 1989, année où la représentation des personnes handicapées dans le premier s'établissait à 4 %, par opposition à 2,02 % en 1988, et passait de 1,1 % en 1988 à 1,77 % en 1989 dans le deuxième.

Les recrutements et les cessations de fonctions ont eu pour effet net de diminuer la représentation des personnes handicapées en 1989. La croissance de l'emploi de ces personnes s'établissait à 0,43 % en 1989, comparativement à 1,24 % pour l'effectif visé par la Loi. Le nombre de personnes handicapées occupant un emploi à temps plein a diminué de 1,37 %, comparativement à 0,38 % dans le cas de l'effectif visé par la Loi. Par contre, pour ce qui est de l'emploi à temps partiel, les personnes handicapées enregistraient une croissance légèrement supérieure à celle de l'effectif visé par la Loi.

Les rapports indiquent que depuis 1987, la croissance de l'emploi des personnes handicapées a été inférieure à celle de l'effectif total. Cela s'explique essentiellement par le taux élevé de cessations de fonctions dans ce groupe. Même si leur part des recrutements augmentait, selon nos rapports, depuis 1987, l'incidence du taux élevé de cessations de fonctions n'a permis de réaliser qu'une très faible croissance de l'emploi. Cela est important car la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi demeure très inférieure à leur représentation dans la population active canadienne (5,4 %).

Profil d'emploi

En 1989, la représentation des personnes handicapées a quelque peu augmenté dans neuf des douze catégories professionnelles. Trois catégories enregistrent une croissance nulle ou négative : Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres et Autres travailleurs manuels. Les plus fortes augmentations de la représentation ont eu lieu dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres, Surveillants et Employés de bureau, où elle est passée de 1,67 % à 2,79 %, de 1,9 % à 2,99 % et de 1,74 % à 2,84 %, respectivement. Malgré ces augmentations, la représentation des personnes handicapées dans l'effectif visé par la Loi était plus faible que leur représentation dans la population active canadienne dans les douze catégories professionnelles, sauf dans la catégorie Cadres supérieurs.

[redacted]

	Personnes handicapées		Effectif visé par la Loi	
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Cadres supérieurs	0,09 %	1,78 %	0,17 %	1,51 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Professionnels	5,01 %	6,01 %	6,14 %	5,89 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Surveillants	7,21 %	2,69 %	5,50 %	2,56 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés de bureau	69,94 %	17,68 %	62,14 %	14,44 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés du secteur des services	1,03 %	1,63 %	4,01 %	1,95 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Travailleurs manuels spécialisés	0,38 %	14,31 %	0,87 %	18,75 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

Dans les branches d'activité, l'amélioration du profil d'emploi des personnes handicapées a été inégale, en 1989. Comme on pouvait s'y attendre, leur représentation augmentait dans presque toutes les catégories professionnelles dans le secteur bancaire, la seule exception étant la catégorie Employés du secteur des services. La représentation du groupe s'est également accrue dans sept des douze catégories professionnelles du secteur des transports, bien que ces augmentations aient toutes été inférieures à 0,5 %. Dans le secteur des communications, elle augmentait dans neuf des douze catégories professionnelles et, une fois de plus, toutes ces augmentations, sauf une, étaient inférieures à 0,5 %.

Comme en 1987 et 1988, les profils d'emploi des femmes et des hommes handicapés correspondaient étroitement à ceux des hommes et des femmes occupant un emploi à temps plein. La présence des femmes handicapées était bien plus marquée dans les emplois de bureau que celle des hommes handicapés; elles étaient également moins susceptibles que ces derniers d'occuper des emplois non traditionnels, en gestion et chez les professionnels. Toutefois, dans les emplois à temps plein, les femmes et les hommes handicapés travaillant à temps plein étaient légèrement plus nombreux à occuper des emplois de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes. Cela était également vrai dans les trois branches principales d'activité et dans les autres branches d'activité. Près de 70 % (69,94 %) des femmes handicapées occupaient un emploi de bureau, comparativement à 62,14 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein; pour les hommes, ces chiffres s'établissaient à 17,68 % et 14,44 %, respectivement.

Salaires

On a estimé le salaire moyen à temps plein des femmes handicapées à 25 971 $, soit 95,26 % du salaire moyen de l'ensemble des femmes, et celui des hommes handicapés, à 38 677 $, ce qui est environ le même que celui des hommes travaillant à temps plein. L'écart salarial léger (4,74 %) qui séparait les femmes handicapées et l'ensemble des femmes travaillant à temps plein a diminué d'environ 0,5 % de 1987 à la fin de 1989. Le très faible écart salarial que l'on observe entre les femmes et les hommes handicapés et l'ensemble des femmes et des hommes occupant un emploi à temps plein tient au fait que leur répartition par profession est semblable.

La répartition salariale des personnes handicapées occupant des emplois à temps plein indiquait que les femmes était un peu plus susceptibles que l'ensemble des femmes travaillant à temps plein de toucher moins de 25 000 $. Près de 60 % (57,37 %) des femmes handicapées recevaient un salaire pour un travail à temps plein inférieur à 25 000 $ en 1989, par opposition à 47,62 % de l'ensemble des femmes. Par contre, 2,04 % des femmes handicapées touchaient plus de 40 000 $, comparativement à 2,91 % de l'ensemble des femmes. Le salaire moyen, pour un emploi à temps partiel, des femmes handicapées a été estimé à 14 538 $, et celui des hommes handicapés, à 15 196 $.

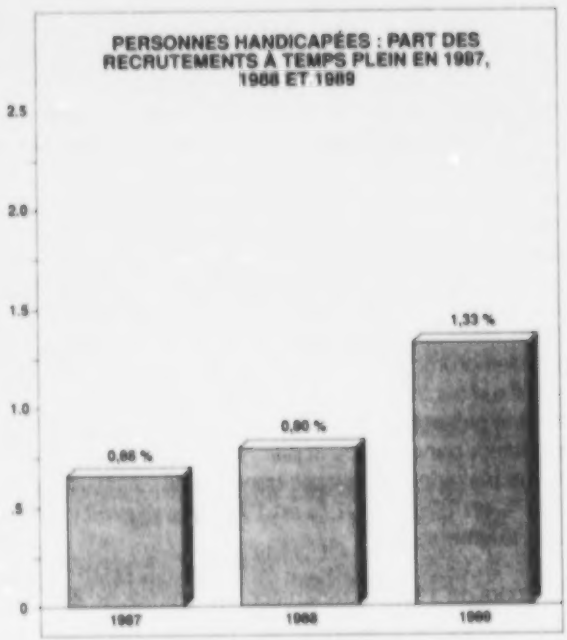
Dans toutes les branches d'activité, les personnes handicapées recevaient environ le même salaire que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à

temps plein. Pour un emploi à temps plein, les femmes handicapées ont touché le salaire moyen le plus élevé dans le secteur des communications (28 940 $), et le plus faible dans le secteur bancaire (25 140 $). Dans le secteur des transports et les autres branches d'activité, ce salaire s'établissait à 28 279 $ et 26 051 $, respectivement. Quant à l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes, il affichait le taux le plus faible dans le secteur des transports (0 %) et le plus important dans les autres branches d'activité (8,63 %). Dans le secteur bancaire, il se situait à 1,82 %. Depuis 1987, l'écart salarial visant des postes à temps plein entre les femmes handicapées et l'ensemble des femmes a légèrement diminué dans les secteurs bancaire et des communications et est demeuré inchangé dans les autres branches d'activité.

Les hommes handicapés touchaient le meilleur salaire moyen pour un emploi temps plein dans le secteur bancaire (44 731 $) et le plus bas dans les autres branches d'activité (36 206 $). Ce salaire s'établissait à 36 622 $ dans le secteur des transports et à 37 105 $, dans celui des communications. Dans la catégorie des emplois à temps plein, l'écart salarial entre les hommes handicapés et les autres hommes affichait le taux le plus important dans les autres branches d'activité (8,22 %) et le plus faible, dans le secteur bancaire (0,09 %). Il s'établissait à 0,96 % dans celui des communications. Depuis 1987, l'écart salarial portant sur l'emploi à temps plein entre les hommes handicapés et l'ensemble des hommes a diminué légèrement dans les secteurs bancaire et des communications et a augmenté de très peu dans celui des transports.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré que les personnes handicapées ont bénéficié de 861 recrutements et 1 558 promotions pour des postes à temps plein. Leur part des recrutements (1,33 %) et des promotions (2,44 %) à temps plein était légèrement supérieure à celle de 1988. Il en a été de même pour les recrutements dans des emplois à temps partiel et temporaires.



L'Ontario (59,01 %), la Colombie-Britannique (8,36 %) et l'Alberta (9,29 %) réunis, comptaient pour plus des trois quarts des recrutements à temps plein du groupe. Leur part des recrutements à temps plein a culminé en Alberta (1,65 %) et atteint le niveau le plus bas dans les Territoires du Nord-Ouest (0 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (0 %). Depuis 1988, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a légèrement augmenté dans chaque territoire et province, sauf dans les Territoires du Nord-Ouest, Terre-Neuve et l'Île-du-Prince-Édouard. En 1989, leur part des promotions à temps plein a également augmenté dans toutes les provinces, mais pas dans les territoires.

Les résultats obtenus dans les branches d'activité étaient, en général, favorables. La part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté dans les trois principales branches d'activité, ainsi que dans les autres branches d'activité. Le secteur bancaire enregistrait l'augmentation la plus forte, passant de 1,42 % en 1988 à 2,74 % en 1989. Dans les secteurs des transports et des communications, et dans les autres branches d'activité, l'accroissement de la part des recrutements à temps

plein du groupe était inférieure à 0,5 %. Les sous-secteurs contribuant à cette augmentation sont les suivants : la transmission et la diffusion des télécommunications, les services postaux et de messageries, les services relatifs au transport par eau, les transports ferroviaire, aérien et par camion, les réseaux de transport en commun, le transport par pipe-line, les mines de métaux, l'industrie des silos à grain et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. La part des recrutements à temps plein du groupe a diminué légèrement dans les transports aérien et par eau. Sa part des promotions à temps plein a diminué quelque peu dans les trois principales branches d'activité et dans la plupart des sous-secteurs. Une fois de plus, le secteur bancaire, où la part des promotions à temps plein des personnes handicapées passait de 1,56 % en 1988 à 3,27 % en 1989, enregistrait la plus forte augmentation.

Au cours de 1989, la répartition par profession des recrutements à temps plein des hommes handicapés était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes. La catégorie Employés de bureau constituait près d'un tiers (32,63 %) de leurs recrutements à temps plein, comparativement à 12,88 % pour les l'ensemble des hommes. Ils étaient également moins susceptibles que l'ensemble de l'effectif masculin d'être recrutés à des postes à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels. Par contre, les hommes handicapés étaient un peu plus susceptibles d'être recrutés dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels.

La répartition par profession du recrutement des femmes handicapées témoignait de leur concentration professionnelle. En effet, plus de 80 % (83,1 %) d'entre elles étaient recrutées dans la catégorie Employés de bureau en 1989, soit une augmentation de plus de 20 % de cette proportion depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements à temps plein dans des professions non traditionnelles a également diminué légèrement. En 1989, 1,85 % des femmes handicapées étaient recrutées dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % de l'ensemble des femmes travaillant à temps plein.

Depuis 1988, la part des recrutements à temps plein des personnes handicapées a augmenté légèrement dans toutes les catégories professionnelles, sauf dans celle des Travailleurs qualifiés et artisans. Malgré cette augmentation, leur pourcentage s'élevait toujours à moins de 2 % du nombre total des recrutements à temps plein dans toutes les catégories, sauf dans la catégorie Employés de bureau. Leur part des promotions à temps plein s'est également améliorée légèrement dans huit des douze catégories professionnelles.

[illegible]

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	1 831	2 797	1 884	958	7 470
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	70,10 %	11,40 %	32,79 %	14,08 %	43,40 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	75	63	109	8	255
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	93,21 %	32,98 %	56,92 %	61,90 %	82,68 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	0	22	14	9	45
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	N/A	15,38 %	36,36 %	30,77 %	26,23 %
[illegible]	Total	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	1 906	2 882	2 007	975	7 770
	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes %	73,63 %	12,05 %	34,80 %	15,14 %	47,26 %

[illegible]

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Nouvelle-Écosse	5,19 %	1,16 %	1,04 %	8,89 %	3,16 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Île-du-Prince-Édouard	5,43 %	0,76 %	1,78 %	*	2,11 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Ontario	4,23 %	1,58 %	1,72 %	2,25 %	2,56 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Saskatchewan	5,32 %	1,89 %	1,58 %	1,92 %	2,80 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Colombie-Britannique	4,31 %	1,85 %	1,61 %	1,71 %	2,39 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Territoires du Nord-Ouest	3,23 %	0,58 %	1,12 %	1,25 %	1,06 %
[illegible]**	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

[redacted]

[redacted]	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
[redacted]	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres supérieurs	4.42 %	0.07 %	0.86 %	0.56 %	1.06 %	0.00 %	0.84 %	0.00 %	1.78 %	0.09 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Professionnels	13.00 %	5.78 %	1.68 %	1.11 %	5.63 %	2.83 %	6.05 %	5.73 %	6.01 %	5.01 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Surveillants	2.95 %	8.78 %	2.15 %	5.28 %	3.98 %	1.52 %	1.25 %	1.91 %	2.69 %	7.21 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés de bureau	21.68 %	70.63 %	9.55 %	52.78 %	31.85 %	73.99 %	5.95 %	66.88 %	17.68 %	69.94 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés du secteur des services	0.68 %	0.07 %	3.40 %	13.89 %	0.21 %	0.22 %	1.16 %	2.55 %	1.63 %	1.03 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Travailleurs manuels spécialisés	0.27 %	0.00 %	28.46 %	4.44 %	4.78 %	0.44 %	18.58 %	1.27 %	14.31 %	0.38 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

[redacted]

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Cadres intermédiaires et autres cadres	4.01 %	1.61 %	1.45 %	2.59 %	2.79 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Semi-professionnels et techniciens	3.31 %	1.25 %	1.22 %	2.56 %	1.43 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Contremaîtres	3.17 %	1.84 %	1.38 %	2.92 %	1.96 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés du secteur de la vente	2.83 %	1.22 %	1.27 %	1.74 %	1.30 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Travailleurs qualifiés et artisans	3.04 %	2.04 %	1.86 %	4.07 %	2.08 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Autres travailleurs manuels	5.56 %	1.53 %	1.16 %	3.11 %	1.81 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]

Les personnes handicapées

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Banques	Total	454	393	61	293	107	186	747	500	247
	Femmes	297	246	51	259	87	172	556	333	223
	Hommes	158	325	(167)	29	19	10	195	346	(151)
Communications	Total	148	170	(22)	79	47	31	244	225	19
	Femmes	84	46	18	40	13	27	111	63	48
	Hommes	30	84	(54)	4	3	1	34	88	(54)
Tous les secteurs	Total	861	1 044	(183)	416	186	230	1 307	1 244	63
	Femmes	432	364	68	311	110	201	754	481	273

[redacted]

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	44 731 $	$11 550
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	56,20 %	116,51 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	36 622 $	13 869 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	77,22 %	104,38 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	37 105 $	18 589 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	77,99 %	120,76 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	36 206 $	*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	71,95 %	*
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Hommes	38 677 $	15 196 $
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
	Femmes/Hommes	67,15 %	95,67 %

* Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

	Banques			Transports			Communications		
Cadres supérieurs	2	16	2,27 %	0	2	0,00 %	0	2	0,00 %
Professionnels	48	101	2,61 %	4	6	0,63 %	3	9	0,35 %
Surveillants	8	122	2,61 %	2	6	0,57 %	3	8	1,24 %
Employés du secteur des services	340	553	2,94 %	67	31	1,51 %	67	61	1,04 %
Employés du secteur des services	0	1	0,00 %	6	4	0,33 %	2	0	3,45 %
Travailleurs manuels spécialisés	0	0	0,00 %	59	29	0,63 %	12	4	0,64 %
Tous les salariés	454	1 194	2,74 %	284	183	0,76 %	148	139	0,91 %

	Autres secteurs			Tous les secteurs			
Cadres supérieurs	0	0	0,00 %	2	20	0,60 %	2,56 %
Professionnels	4	3	0,70 %	59	119	1,51 %	1,91 %
Surveillants	0	0	0,00 %	13	136	1,32 %	3,09 %
Employés de bureau	25	10	2,77 %	499	665	2,14 %	2,79 %
Employés du secteur des services	6	0	0,61 %	14	5	0,48 %	1,72 %
Travailleurs manuels spécialisés	2	9	0,64 %	73	42	0,63 %	1,39 %
Tous les salariés	35	62	1,09 %	861	1 588	1,33 %	1,83 %

LES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES

1. Profil des membres des minorités visibles dans la population active canadienne

Le profil des membres des minorités visibles indique que, malgré une meilleure instruction et des taux d'activité relativement élevés, ils continuent d'être regroupés dans des catégories professionnelles particulières. En outre, ils sont moins bien rémunérés que les autres Canadiens qui font partie de la population active, soit les personnes qui n'étaient pas membre des minorités visibles.

En 1986, il y avait 872 700 membres des minorités visibles dans la population active canadienne, soit 6,3 % de cette dernière, une augmentation de 1,4 % par rapport à 1981. Leur taux d'activité était plus élevé (72,1 % comparativement à 66,5 % pour l'ensemble de la population âgée de 15 ans et plus), tandis que leur taux de chômage était semblable à celui de la population de ce groupe d'âge (10,8 % et 10,3 %, respectivement).

L'on retrouvait la plus forte concentration de membres de minorités visibles dans la catégorie Autres travailleurs manuels où 18,8 % d'entre eux occupaient un emploi, alors que ce pourcentage était 14,6 % chez tous les autres salariés. Ce phénomène était particulièrement frappant dans le cas des femmes : 17,9 % d'entre elles appartenaient à cette catégorie professionnelle, comparativement à 9,3 % pour les autres femmes. Les membres des minorités visibles étaient également fortement concentrés dans la catégorie Professionnels; en effet, 14 % des hommes de ce groupe y occupaient un emploi, comparativement à 9,8 % des autres hommes. Tandis que la proportion totale des membres des minorités visibles dans la catégorie Employés de bureau était inférieure à celle de l'ensemble des travailleurs canadiens, elle était supérieure chez les hommes (8,2 % par opposition à 6 %) et plus faible chez les femmes (26,8 % par opposition à 31,2 %). Près de 12 % des hommes des minorités visibles, comparativement à 6,6 % des autres Canadiens, appartenaient à la catégorie Employés du secteur des services.

En 1986, les membres des minorités visibles étaient plus instruits que le reste de la population active. Le pourcentage des membres de ce groupe dans la population active qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires n'était que 29,6 %, alors qu'il était de 34,8 % chez les autres Canadiens. Le niveau d'instruction supérieur des membres des minorités visibles était particulièrement évident au niveau universitaire : en effet, environ 23 % d'entre eux détenaient un diplôme universitaire, par comparaison à 13,9 % chez les autres Canadiens. L'écart était encore plus prononcé chez les hommes (25,8 % comparativement à 14,2 %).

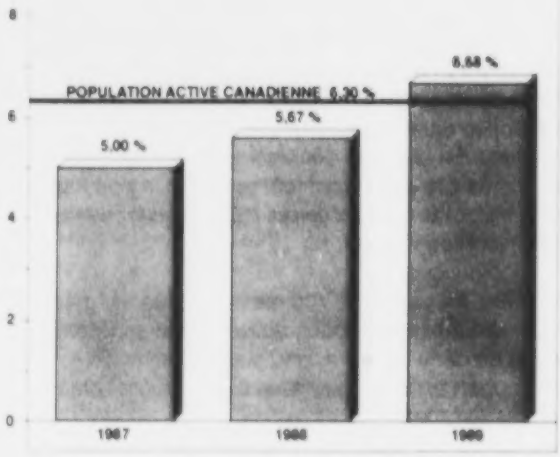
Dans les principaux domaines d'études, le choix des membres des minorités visibles était semblable à celui de l'ensemble de la population. Les affaires (23,9 %) représentaient le principal domaine d'études des 434 815 membres des minorité visibles détenant un diplôme collégial. Le domaine de l'enseignement donnait lieu à une différence importante : on y retrouvait 6,5 % des membres des minorités visibles, et 10,1 % de l'ensemble de la population.

Dans les professions moins bien rémunérées, les membres des minorités visibles étaient toujours plus instruits que les autres travailleurs. Par exemple, dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens, près de 32,3 % d'entre eux possédaient un diplôme universitaire, comparativement à 18,3 % chez les autres Canadiens. C'était aussi le cas dans les catégories suivantes : Surveillants (21,7 % comparativement à 9,4%), Contremaîtres (14,9 % comparativement à 4,5%), Employés de bureau (19,4 % comparativement à 6,5%), Employés du secteur de la vente (20 % comparativement à 9,1 %) et Travailleurs qualifiés et artisans (9,5 % comparativement à 2,6 %). Même dans la catégorie Professionnels, où l'on s'attend à de plus hauts niveaux d'instruction, 68,8 % des membres des minorités visibles, comparativement à 58,7 % des autres membres de cette catégories, détenaient un diplôme universitaire.

Malgré leur niveau supérieur d'instruction, les membres des minorités visibles touchaient, en moyenne,

un salaire légèrement inférieur. La rémunération moyenne de ceux qui travaillaient en 1985 ou 1986 était inférieure de 10,3 % à celle de l'ensemble de ceux qui détenaient un diplôme universitaire. Pour l'ensemble des niveaux d'instruction, le salaire moyen d'un membre des minorités visibles appartenant à la catégorie Cadres supérieurs ou Cadres intermédiaires et autres cadres était inférieur de 18 % environ à celui de la population totale. Dans la catégorie Professionnels, toutefois, ils recevaient un salaire légèrement supérieur de 8,5 % à celui des autres membres de cette catégorie. Dans la catégorie Autres travailleurs manuels, pour l'ensemble des niveaux d'instruction, les membres des minorités visibles touchaient 9,9 % de moins que l'ensemble des travailleurs de la même catégorie. Toutefois, dans cette catégorie professionnelle, lorsqu'ils avaient un diplôme universitaire, ils touchaient 16,5 % de plus que le reste du personnel.

REPRÉSENTATION DES MEMBRES DES MINORITÉS VISIBLES DANS L'EFFECTIF VISÉ PAR LA LOI EN 1987, 1988 ET 1989 ET DANS LA POPULATION ACTIVE CANADIENNE



2. Profil des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi

Représentation

La représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi a augmenté en 1989. Les employeurs ont déclaré 42 096 membres des minorités visibles, soit 6,68 % de l'effectif en 1989, comparativement à 5,67 % en 1988[1]. Cette représentation était légèrement supérieure à leur représentation dans la population active canadienne en 1986 (6,3 %). Leur représentation dans les emplois à temps plein se situait à 6,73 % et dans les emplois à temps partiel, à 6,64 %. Comme en 1987 et 1988, les femmes représentaient plus de la moitié (55,38 %) des membres des minorités visibles déclarés en vertu de la Loi en 1989; 13,06 % d'entre elles travaillaient à temps partiel.

La représentation des membres des minorités visibles occupant un emploi dans les huit régions métropolitaines de recensement affichait le taux le plus élevé à Toronto (16,9 %) et le plus bas à Regina (1,76 %). Elle a augmenté dans toutes ces régions depuis 1988, les employeurs de Toronto ayant déclaré un accroissement de 3,14 %. Aux niveaux provincial et territorial, cette représentation allait d'un minimum de 0,67 % à l'Île-du-Prince-Édouard à un maximum de 10,32 % en Ontario. En outre, elle se situait à 7,88 % en Colombie-Britannique et à 3,12 % au Québec. La représentation du groupe était inférieure à leur moyenne nationale dans l'effectif visé par la Loi dans toutes les provinces, sauf en Ontario et en Colombie-Britannique. Elle a augmenté dans tous les provinces et territoires, sauf au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve, en Saskatchewan et au Territoire du Yukon. Malgré ces augmentations, les membres des minorités visibles continuent d'être sous-représentés dans chacune des régions métropolitaines de recensement, sauf à Toronto, et dans chacun des territoires et provinces, sauf en Ontario.

En 1989, la représentation des membres des minorités visibles variait beaucoup d'une branche d'activité à l'autre, allant d'un maximun de 12,09 % dans le secteur bancaire à un minimun de 3,78 % dans le secteur des transports. Dans le secteur des communications et les autres branches d'activité, elle s'établissait à 5,33 % et 4,15 %, respectivement. La re-

[1] Les statistiques recueillies en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en 1987 et 1988 ont été légèrement révisées par suite des améliorations apportées à la base de données. Veuillez vous reporter à l'annexe A pour de plus amples renseignements.

présentation du groupe était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans tous les sous-secteurs, sauf la transmission des télécommunications (6,53 %), les services au transport aérien (7,85 %), le transport par pipe-line (6,28 %) et les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (6,44 %). Le groupe avait la représentation la plus faible dans les mines de métaux (1,26 %), l'industrie des silos à grain (1,89 %), le transport par camion (2,2 %) et les services au transport par eau (2,26 %).

L'effectif masculin des minorités visibles était réparti également entre les trois principales branches d'activité, soit environ 30 % dans chacune d'elle. Cependant, 68,17 % de l'ensemble des femmes de ce groupe occupaient un emploi dans le secteur bancaire. Moins de 10 % (8,64 %) d'entre elles appartenaient au secteur des transports, comparativement à 30,73 % des hommes. Une fois de plus, la présence relativement faible des femmes des minorités visibles dans le secteur des transports et leur présence très marquée dans le secteur bancaire étaient conformes aux tendances sectorielles observées chez l'ensemble des hommes et des femmes de l'effectif visé par la Loi.

Depuis 1988, la représentation des membres des minorités visibles a beaucoup augmenté dans le secteur bancaire (1,59 %) et les autres branches d'activité (1,13 %), et un peu moins dans les secteurs des transports (0,54 %) et des communications (0,87 %). Les sous-secteurs suivants ont déclaré les plus fortes augmentations depuis 1988 : transmission des télécommunications (1,63 %), services relatifs au transport aérien (4,91 %) et bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques (0,78 %). La représentation du groupe dans les réseaux de transport en commun et les mines de métaux a légèrement diminué.

Une partie de l'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles depuis 1988 est attribuable aux taux croissants d'auto-identification dans le secteur bancaire et le sous-secteur de la transmission des télécommunications. Dans ces deux cas, on estime qu'environ un tiers de l'augmentation découle d'une auto-identification accrue. Toutefois, la croissance de l'emploi de ce groupe en 1989, estimée à partir de l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions, était particulièrement forte et a également contribué dans une grande mesure à leur meilleure représentation. L'emploi à temps plein du groupe a augmenté de 8,87 % en 1989, tandis que celui de l'effectif visé par la Loi diminuait légèrement (-0,38 %). La croissance de l'emploi à temps partiel du groupe (31,81 %) a également été plus forte que celle de l'effectif visé par la Loi (13,99 %) en 1989.

Profil d'emploi

La représentation des membres des minorités visibles a augmenté dans onze des douze catégories professionnelles en 1989. La seule catégorie n'enregistrant pas d'augmentation a été celle des Contremaîtres. Les plus fortes augmentations, de 1988 à 1989, ont eu lieu dans les catégories Employés du secteur des services (de 4,21 % à 6,91 %), Cadres intermédiaires et autres cadres (de 5 % à 5,79 %), Surveillants (de 7,54 % à 8,2 %) et Employés de

Tableau 1
Répartition des membres des minorités visibles et des membres de l'effectif visé par la Loi occupant un emploi à temps plein selon la catégorie professionnelle et le sexe

	Membres des minorités visibles		Effectif visé par la Loi	
Catégorie professionnelle	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**
Cadres supérieurs	0,07 %	0,81 %	0,17 %	1,51 %
Cadres intermédiaires et autres cadres	**10,67 %**	**15,04 %**	**14,10 %**	**15,33 %**
Professionnels	7,39 %	16,05 %	6,14 %	5,89 %
Semi-professionnels et techniciens	**1,00 %**	**4,71 %**	**2,37 %**	**7,45 %**
Surveillants	5,62 %	3,18 %	5,50 %	2,56 %
Contremaîtres	**0,04 %**	**1,53 %**	**0,18 %**	**4,18 %**
Employés de bureau	70,12 %	23,96 %	62,14 %	14,44 %
Employés du secteur de la vente	**1,82 %**	**1,66 %**	**3,20 %**	**2,28 %**
Employés du secteur des services	2,26 %	3,15 %	4,01 %	1,95 %
Travailleurs qualifiés et artisans	**0,34 %**	**16,80 %**	**0,49 %**	**17,59 %**
Travailleurs manuels spécialisés	0,33 %	8,48 %	0,87 %	18,75 %
Autres travailleurs manuels	**0,44 %**	**4,81 %**	**0,77 %**	**9,09 %**
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

bureau (de 7,84 % à 9,32 %). Malgré ces augmentations, la représentation des membres des minorités visibles dans l'effectif visé par la Loi était inférieure à sa représentation dans la population active canadienne dans sept des douze catégories professionnelles : Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels.

L'amélioration du profil d'emploi des membres des minorités visibles dans les branches d'activité a été inégale en 1989. La représentation a augmenté de façon importante dans la plupart des catégories professionnelles du secteur bancaire, sauf dans les catégories Contremaîtres, Employés du secteur de la vente et Employés du secteur des services. Dans la catégorie Semi-professionnels et techniciens, leur représentation est passée de 6,49 % en 1988 à 10,38 % en 1989. La représentation du groupe a également augmenté dans dix des douze catégories professionnelles du secteur des transports, les plus fortes croissances étant survenues dans les catégories Employés du secteur des services, Autres travailleurs manuels, Employés de bureau et Professionnels. Dans le secteur des communications, leur représentation a augmenté dans sept des douze catégories professionnelles. Les catégories suivantes ont enregistré des augmentations supérieures à 1 % : Travailleurs qualifiés et artisans, Employés du secteur de la vente et Employés de bureau.

Comme en 1987 et 1988, le profil d'emploi des hommes et des femmes membres des minorités visibles était légèrement différent de celui de l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Les femmes de ce groupe étaient fortement regroupées dans la catégorie Employés de bureau et sous-représentées dans les professions non traditionnelles et de gestion. Toutefois, les hommes et les femmes du groupe étaient un peu plus nombreux en pourcentage dans la catégorie Employés de bureau que l'ensemble des hommes et des femmes travaillant à temps plein. Plus de 70 % (70,12 %) des femmes membres des minorités visibles occupaient des emplois de bureau, comparativement à 62,14 % de l'ensemble des femmes; quant aux hommes, ces pourcentages s'établissaient à 23,96 % et 14,44 %, respectivement. La tendance de l'emploi des femmes du groupe était la même dans les trois principales branches d'activité et dans les autres branches d'activité. Les hommes membres des minorités visibles étaient plus susceptibles que l'ensemble des hommes de travailler à temps plein dans la catégorie Employés de bureau dans les secteurs bancaire et des transports et dans les autres branches d'activité. Dans le secteur bancaire, près de 40 % (39,51 %) des hommes de ce groupe occupaient des emplois de bureau, comparativement à 18,43 % de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein.

La probabilité de travailler dans la catégorie Professionnels était également plus grande pour les hommes appartenant à une minorité visible que celle de l'ensemble des hommes travaillant à temps plein. Plus de 16 % (16,05 %) des hommes de ce groupe appartenaient à cette catégorie, par opposition à 5,89 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient aussi moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels que l'effectif masculin visé par la Loi.

Salaires

Le salaire moyen des femmes membres des minorités visibles travaillant à temps plein a été estimé à 26 296 $, soit 96,46 % de celui de l'ensemble des femmes. Pour les hommes, il s'est élevé à 36 175 $, soit 94,06 % de celui gagné par l'ensemble des hommes. Le léger écart salarial entre les femmes de ce groupe et l'effectif féminin (3,54 %) n'a presque pas changé depuis 1987, tandis que l'écart salarial entre les hommes de ce groupe et l'effectif masculin s'est légèrement agrandi (5,96 %). En 1989, le salaire moyen des emplois à temps partiel occupés par des membres des minorités visibles a été estimé à 14 086 $ pour les femmes et à 13 524 $, pour les hommes.

La répartition salariale des emplois à temps plein des membres des minorités visibles indiquait que les hommes et les femmes de ce groupe étaient légèrement plus susceptibles que l'ensemble des hommes

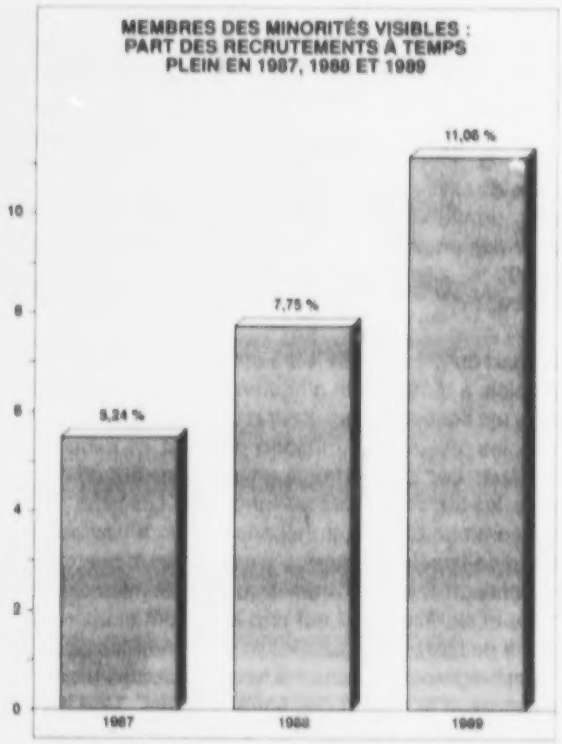
et des femmes de toucher un salaire inférieur à 25 000 $, comparativement à 47,62 % et 11,5 % pour les effectifs féminin et masculin. Inversement, 2,22 % des femmes et 14,49 % des hommes, membres des minorités visibles et travaillant à temps plein, touchaient plus de 40 000 $, par opposition à 2,91 % et 16,43 %, respectivement, des femmes et des hommes.

Le salaire moyen le plus élevé, pour un emploi à temps plein occupé par une femme membre des minorités visibles était gagné dans le secteur des communications (28 924 $) et le plus faible dans les autres branches d'activité (25 248 $). Dans les secteurs des transports et bancaire, ce salaire se situait à 26 389 $ et 25 556 $, respectivement. L'écart salarial le plus petit entre les femmes de ce groupe et l'ensemble des femmes qui travaillaient à temps plein a été observé dans le secteur bancaire (0,19 %) et le plus grand dans les autres branches d'activité (11,44 %). Dans les secteurs des transports et des communications, il s'établissait à 4,24 % et 2,28 %, respectivement.

Les hommes membres des minorités visibles touchaient le salaire moyen le plus élevé pour un emploi à temps plein dans les autres branches d'activité (39 856 $) et le plus bas dans le secteur des transports (34 462 $). Dans les secteurs bancaire et des communications, ce salaire se situait à 35 510 $ et 37 945 $, respectivement. L'écart salarial entre les hommes de ce groupe et l'ensemble des hommes variait de 20,69 % dans le secteur bancaire à un minimum de 0 % dans celui des communications et les autres branches d'activité. Dans le secteur des transports, il était de 6,8 %. Depuis l'année sur laquelle portait notre premier rapport, soit 1987, l'écart salarial pour des emplois à temps plein entre les hommes membres des minorités visibles et l'ensemble de l'effectif masculin s'est légèrement accentué dans les secteurs bancaire et des transports.

Possibilités de changement

Les employeurs ont déclaré 7 129 recrutements et 6 076 promotions de membres des minorités visibles à des emplois à temps plein en 1989. Leur part des



recrutements (11,01 %) et des promotions (9,52 %) pour des emplois à temps plein était très supérieure à celle de 1988. Leur part des recrutements pour des emplois à temps partiel et temporaires a également augmenté depuis 1988.

C'est en Ontario, où leur part a été de 16,79 %, qu'ont eu lieu plus des trois quarts (77,64 %) des recrutements à temps plein du groupe. Elle a été inférieure à 4 % dans tous les autres territoires et provinces, sauf au Québec, en Colombie-Britannique et en Alberta, où elle s'établissait à 4,01 %, 9,40 % et 6,07 %, respectivement. Depuis 1988, cette part a légèrement augmenté dans les territoires et provinces, sauf à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Nouveau-Brunswick et au Territoire du Yukon. En 1989, leur part des promotions pour des emplois à temps plein a également augmenté dans tous les territoires et provinces, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba.

La part des recrutements des membres des minorités visibles pour des emplois à temps plein a augmenté dans les trois branches d'activité principales, ainsi que dans les autres branches d'activité. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans le secteur bancaire (de 17,12 % à 21,62 %) et dans les autres branches d'activité (de 4,38 % à 10,73 %). Le secteur des communications, où leur part des recrutements pour des emplois à temps plein est passée de 5,95 % à 8,99 %, a également enregistré une forte croissance.

La part du groupe des recrutements concernant les emplois à temps plein a également augmenté dans tous les sous-secteurs, sauf dans le transport par eau, les réseaux de transport public et les mines de métaux. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les sous-secteurs suivants : transmission des télécommunications, transports aérien, ferroviaire et par pipe-line, industrie des silos à grain et bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques. Leur part des promotions relatives à des emplois à temps plein a également augmenté légèrement dans les trois principales branches d'activité et la plupart des sous-secteurs. Une fois de plus, le secteur bancaire, où la part des promotions à temps plein des membres des minorités visibles passait de 10,82 % en 1988 à 13,14 % en 1989, enregistrait la plus forte augmentation.

La répartition par profession des recrutements des hommes membres des minorités visibles à des postes à temps plein était légèrement différente de celle de l'ensemble des hommes en 1989. Près d'un tiers d'entre eux (30,7 %) ont été recrutés dans des postes à temps plein dans la catégorie Employés de bureau en comparaison de 12,88 % pour l'ensemble des hommes. Ils étaient moins susceptibles que l'ensemble des hommes d'être recrutés à temps plein pour occuper des postes dans les catégories Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, et plus susceptibles de l'être dans la catégorie Professionnels.

La répartition par catégorie professionnelle des recrutements des femmes membres des minorités visibles pour des postes à temps plein atteste de leur degré élevé de concentration professionnelle. Au cours de 1989, près de 80 % (76,26 %) d'entre elles ont été recrutées à temps plein dans la catégorie Employés de bureau, comparativement à 68,5 % de l'ensemble des femmes. Cette proportion est demeurée inchangée depuis 1987. Durant la même période, leur part des recrutements pour des postes à temps plein dans les catégories Cadres intermédiaires et autres cadres et Professionnels a augmenté légèrement. Les femmes de ce groupe étaient également moins susceptibles que les autres femmes d'être recrutées pour occuper à temps plein un emploi non traditionnel. En 1989, 2,04 % des femmes de ce groupe ont été recrutées à temps plein dans les catégories Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels, comparativement à 5,26 % de l'ensemble des femmes.

Depuis 1988, la part du groupe des recrutements à temps plein a augmenté dans dix des douze catégories. Les plus fortes augmentations ont eu lieu dans les catégories Professionnels (passant de 13,68 % en 1988 à 17,62 % en 1989), Employés de bureau et Employés du secteur des services.

La part des promotions concernant les postes à temps plein des membres du groupe a également augmenté dans toutes les catégories professionnelles, sauf Contremaîtres. Cette part était supérieure à 10 % dans les trois catégories suivantes : Professionnels (13,5 %), Surveillants (10,14 %) et Employés de bureau (13,23 %). Malgré ces augmentations, leur part des promotions relatives à des postes à temps plein continuait d'être inférieure à 4 % dans les catégories Cadres supérieurs, Semi-professionnels et techniciens, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés.

Catégorie d'emploi		Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
	Hommes	5 475	5 388	5 092	1 044	16 999
	Femmes %	71,50 %	24,72 %	44,18 %	34,99 %	54,18 %
	Hommes	439	308	829	66	1 642
	Femmes %	82,21 %	44,00 %	45,35 %	56,58 %	64,97 %
	Hommes	24	75	31	11	141
	Femmes %	84,11 %	3,85 %	53,03 %	31,25 %	54,66 %
	Hommes	5 938	5 771	5 952	1 121	18 782
	Femmes %	72,80 %	25,87 %	44,40 %	36,91 %	55,38 %

Province	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
Nouvelle-Écosse	2,85 %	1,02 %	2,05 %	0,44 %	1,72 %
Île-du-Prince-Édouard	1,03 %	0,25 %	0,97 %	*	0,67 %
Ontario	18,03 %	5,17 %	7,60 %	5,32 %	10,32 %
Saskatchewan	1,39 %	0,59 %	2,22 %	1,31 %	1,35 %
Colombie-Britannique	14,35 %	5,01 %	6,44 %	6,77 %	7,88 %
Territoires du Nord-Ouest	2,15 %	1,74 %	1,50 %	5,83 %	2,31 %

* Un astérisque indique les provinces où il n'y avait aucun rapport.
** Ces taux de représentation sont calculés à partir de l'ensemble des formulaires nationaux, alors que les autres taux présentés dans ce tableau proviennent des formulaires provinciaux.

[redacted]

	Banques		Transports		Communications		Autres secteurs		Tous les secteurs	
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Cadres supérieurs	1.39 %	0.04 %	0.54 %	0.17 %	0.37 %	0.10 %	1.34 %	0.36 %	0.81 %	0.07 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Professionnels	24.18 %	7.89 %	4.79 %	6.67 %	15.69 %	5.66 %	33.24 %	9.79 %	16.05 %	7.39 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Surveillants	4.60 %	7.30 %	1.69 %	2.66 %	3.53 %	1.41 %	1.63 %	3.91 %	3.18 %	5.62 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés de bureau	39.51 %	72.11 %	10.13 %	55.34 %	25.82 %	74.34 %	4.69 %	37.54 %	23.96 %	70.12 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés du secteur des services	0.44 %	0.11 %	6.72 %	13.57 %	0.12 %	0.10 %	13.79 %	34.88 %	3.15 %	2.26 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Travailleurs manuels spécialisés	0.20 %	0.01 %	19.08 %	2.37 %	6.99 %	0.55 %	4.50 %	0.00 %	8.48 %	0.33 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Tous les salariés	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	**100,00 %**

[redacted]

Catégorie professionnelle	Banques	Transports	Communications	Autres secteurs	Tous les secteurs
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Cadres intermédiaires et autres cadres	7.90 %	2.78 %	4.44 %	2.08 %	5.79 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Semi-professionnels et techniciens	10.38 %	2.69 %	2.98 %	4.25 %	3.21 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Contremaîtres	3.17 %	2.07 %	2.59 %	0.59 %	1.90 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Employés du secteur de la vente	7.78 %	3.99 %	5.11 %	3.31 %	4.42 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Travailleurs qualifiés et artisans	12.16 %	5.47 %	4.37 %	1.23 %	4.80 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]
Autres travailleurs manuels	5.98 %	3.06 %	8.11 %	2.48 %	3.84 %
[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]

Les membres des minorités visibles

		Temps plein			Temps partiel			Toutes les catégories		
Banques	Total	3 578	2 232	1 346	1 133	550	583	4 810	2 826	1 984
	Femmes	2 275	1 526	749	841	420	421	3 195	1 982	1 213
	Hommes	1 100	722	378	272	180	92	1 390	926	464
Communications	Total	1 466	653	813	1 621	1 283	338	3 144	1 970	1 174
	Femmes	657	248	409	406	249	157	1 093	817	576
	Hommes	299	108	191	55	24	31	357	138	219
Tous les secteurs	Total	7 129	4 105	3 024	3 282	2 151	1 131	10 598	6 376	4 222
	Femmes	3 618	2 164	1 454	1 448	783	665	5 185	3 015	2 170

[illegible]

Branche d'activité		Temps plein	Temps partiel
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	36 510 $	11 788 $
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes/Hommes	71,97 %	108,19 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	34 462 $	11 595 $
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes/Hommes	76,57 %	101,22 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	37 945 $	15 223 $
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes/Hommes	76,23 %	125,98 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	39 856 $	12 723 $
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes/Hommes	63,35 %	90,02 %
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Hommes	36 175 $	13 524 $
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	Femmes/Hommes	72,69 %	104,16 %

[1] Un astérisque remplace une valeur lorsqu'il y avait moins de dix personnes.

Tableau 6

	Banques				Transports				Communications			
Cadres supérieurs	6	15	6,82 %	4,84 %	2	4	2,30 %	2,23 %	1	4	0,85 %	3,25 %
Professionnels	387	694	21,03 %	14,63 %	84	32	13,27 %	8,96 %	165	90	19,10 %	12,55 %
Surveillants	56	383	18,30 %	13,12 %	11	19	3,13 %	3,64 %	21	37	8,68 %	4,26 %
Employés de bureau	2 689	2 650	23,27 %	16,37 %	412	93	9,31 %	4,66 %	694	347	10,80 %	7,15 %
Employés du secteur des services	5	4	6,10 %	7,69 %	128	11	7,04 %	5,24 %	5	1	8,62 %	6,25 %
Travailleurs manuels spécialisés	2	3	16,67 %	20,00 %	313	46	3,36 %	2,53 %	163	43	8,65 %	6,49 %
Tous les salariés	**3 570**	**4 805**	**21,62 %**	**13,14 %**	**1 544**	**373**	**5,75 %**	**3,45 %**	**1 466**	**759**	**8,99 %**	**6,09 %**

	Autres secteurs				Tous les secteurs			
Cadres supérieurs	0	1	0,00 %	1,49 %	9	24	2,69 %	3,53 %
Professionnels	52	36	9,15 %	7,38 %	688	842	17,62 %	13,50 %
Surveillants	4	8	4,71 %	7,84 %	92	447	9,34 %	10,14 %
Employés de bureau	42	21	4,65 %	4,45 %	3 837	3 111	18,48 %	13,23 %
Employés du secteur des services	318	0	32,55 %	0,00 %	456	16	15,54 %	5,52 %
Travailleurs manuels spécialisés	3	2	0,96 %	0,38 %	481	94	4,17 %	3,10 %
Tous les salariés	**541**	**133**	**10,73 %**	**3,49 %**	**7 129**	**6 076**	**11,01 %**	**9,52 %**

ÉVALUATION DES RÉSULTATS DES EMPLOYEURS

« *L'employeur ...*

(b) ...[instaure des usages et des règles, prend des mesures raisonnables d'adaptation] pour que le nombre de membres [des groupes désignés] soit au moins proportionnel à leur représentation

(i) au sein de la population active,

(ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction des critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique... »

Loi sur l'équité en matière d'emploi, *article 4*

Introduction

Aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs sont tenus de mettre en oeuvre des programmes d'équité visant à assurer au sein de leur organisme une représentation des groupes désignés qui est au moins proportionnelle à la représentation de ces groupes dans la collectivité.

Chaque employeur analyse la composition de son effectif et la compare à la disponibilité, dans la population active, des membres des groupes désignés. Cet exercice lui permet de se fixer des objectifs et un calendrier de mise en oeuvre. L'employeur revoit également ses systèmes et pratiques d'emploi afin de déterminer la proportion de membres des groupes désignés, parmi les salariés recrutés, ayant reçu une promotion ou ayant cessé leurs fonctions. L'employeur déclare les chiffres relatifs à ces activités dans son rapport sur l'équité en matière d'emploi. Ce rapport présente le profil existant des groupes désignés au sein de l'effectif et l'ampleur des changements intervenus en raison des recrutements, des promotions et des cessations de fonctions.

Le rapport sur l'équité en matière d'emploi contenant principalement des données numériques, l'évaluation du rendement ne porte que sur deux facteurs quantifiables : la représentation et l'ampleur des changements. L'évaluation du rendement de l'employeur reflètera les efforts qu'il a déployés et son engagement à réaliser l'équité en matière d'emploi dans la mesure où ces efforts et cet engagement auront produit un résultat numériquement observable dans le profil statistique de l'effectif contenu dans son rapport.

Le degré de difficulté éprouvé par un employeur à assurer une représentation équitable d'un groupe désigné particulier ne peut être apprécié que si l'on dispose de renseignements très précis sur la situation de l'entreprise, sur ses perspectives d'avenir, sur les différentes professions représentées dans son effectif et sur les difficultés que peuvent présenter l'accueil des membres de divers groupes désignés. Par conséquent, le degré de difficulté ne sera pas examiné lors de l'évaluation des résultats.

Le chapitre intitulé « Mesures qualitatives » traite précisément des mesures prises par les employeurs pour réaliser l'équité dans l'emploi. Une évaluation complète des résultats atteints exige que l'on tienne compte de ces deux types de renseignements. Nous espérons que le lecteur trouvera suffisamment d'information dans ce chapitre pour situer dans son contexte le classement donné aux employeurs.

Classement

Ci-dessous se trouve la liste, selon leur raison sociale, des employeurs assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ainsi que les résultats de leur évaluation par groupe désigné. Pour chaque groupe désigné, nous donnons deux résultats : la lettre majuscule correspondant au premier classement indique la situation de fait du groupe désigné dans l'effectif de l'entreprise à la fin de l'année et la lettre minuscule, correspondant au deuxième classement, indique l'ampleur des progrès réalisés au cours de l'année.

Le lecteur doit se rappeler que ces deux lettres sont étroitement reliées. Plus la majuscule est éloignée de la lettre A, plus la minuscule doit s'en rapprocher. Nous avons apposé un astérisque à la droite de la minuscule afin d'indiquer que le classement des progrès réalisés se fonde sur moins de 10 membres et que le classement de la situation des groupes désignés ne se fonde que sur l'indicateur no 1. Le chiffre « 0 » suivi du symbole « - » indique que l'employeur a déclaré n'avoir aucun employé dans le groupe désigné.

Évaluation des employeurs pour chaque groupe désigné

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
161686 CANADA LIMITED	Cc	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
A.W. FOSTER & SONS LTD.	Cc*	Bc*	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ACL CANADA INC.	Ba	0-	Cc*	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	Cb*	0-	Cb*	Ca*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AEROSERVICES J.T. INC.	Cc	Cc*	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR ALLIANCE INC.	Cc	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR CANADA	Cb	Bb	Bc	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR INUIT (1985) LTEE	Cc	Bb	0-	Bc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIR ONTARIO INC.	Ca	Cb*	Cb*	Cb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AIRBC LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	Cb	Ab	Ac	Bc
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AMERICAN AIRLINES INC.	Ab	0-	0-	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
AMOK LTEE	Cb	Aa	Cb*	Ac*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	0-	Cb*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	Bb	0-	0-	Bb

[6] Cet employeur a été évalué pour un groupe désigné seulement parce que son rapport n'était pas entièrement conforme à la Loi.

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	0-	Cc*	Cc	Cc*
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	Ce	Be	Be	Be
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	Ba	0-	Cc*	Aa
ATLANTIC TOWING LTD.	Cb*	Cb*	B	Ab*
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	Ca	Cb*	Cc*	Bb
AUTO HAULAWAY INC.	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	Bc	Cb*	Cb*	Aa
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	Be	B	B	Bb*
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	Bb	Cc	Ac	Aa
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	Ce	B	Cb*	Ab
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	Bb	0-	0-	Ab
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	Ab	Cb*	CL*	Ab
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	Cc	0-	Cb*	Aa
BANQUE DE MONTREAL	Be	Ce	Ce	Ab
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	Bc	Cb	Ab	Aa
BANQUE DU CANADA	Be	Ce	Bc	Ab
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	Bc	0-	Ca*	Ac
BANQUE HONGKONG DU CANADA	Be	Ce	Bc	Ab
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	Ba	Cc*	Ca	Ba
BANQUE LLOYDS DU CANADA	Be	Ce	Be	Ab
BANQUE MORGAN DU CANADA	Bb	Cb*	Cb*	Ac
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	Be	B	B	B
BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	Bb	Cc*	0-	Aa
BANQUE NATIONALE DU CANADA	Be	Be	Be	Be
BANQUE ROYALE DU CANADA	Bb	Ca	Ac	Aa
BANQUE SERICAPS COMMERCIALE DU CANADA	Be	B	B	Be
BANQUE TORONTO-DOMINION	Bc	Cb	Ab	Aa
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	Cc	Ab	Cb*	Cb*
BELL CANADA	Ba	Cb	Bc	Aa
BELL CELLULAIRE INC.	Be	B	Cb*	Ab
BIG HORN TRANSPORT LTD.	0-	Ac*	Ac*	Cc*
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	Cb	B	B	Cb*
BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Cb*	0-
BLADES LOGGING LTDE.	Cb	Cb*	Cb	Bb
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	Ca	0-	Ac	Cb*
BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	Cc	Ca	Ca*	Aa
BRINKS CANADA LIMITEE	Ca	Ca*	Bb	Bc
BRITISH AIRWAYS PLC	Be	B	Cb*	Ab
BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	Cb	0-	0-	0-
BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	Ce	Cb*	Cb*	Ab
BUCKERFIELD'S LIMITED	Cc	Cb*	Bc*	Cb*
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	Be	Cb*	B	Ab

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	Cc*	0-	0-	Cc*
BYERS TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc	Ab	Cc
CABANO EXPEDITEX INC.	Ca	Cb*	Ca	Cb*
CABLECASTING LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Ac
CABLENET LIMITED	Bb	Cc*	Bc	Cc*
CALGARY TELEVISION LIMITED	Cb	0-	0-	Cb*
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ca*	Cb*
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	Ca	Aa	Bc	Ba
CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	Ca	0-	Cb*	Cb*
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	Cb*	Cb*	Cc*	Bc
CANADA STEAMSHIP LINES INC.	Cb	Bc	Bb	Aa
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	Cb	Cc*	Ab	Cb*
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	Ca	Bc	Bc	Bb
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Ab
CANADIAN MOTORWAYS LTD.	Cb	Aa	Ba	Ba
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	Ca	Bb	Bc	Ab
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	Cb	Cc*	Cb*	Ab
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	Bb	0-	Cc*	Ab
CANWEST BROADCASTING LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	Cc	0-	Bb	Cb*
CARGILL LIMITEE	Cb	Ca	Bc	Ca
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	Bb	Cc*	Cb*	[illegible]
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	Ba	Cc*	Cc*	Ab
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	Ba	0-	0-	Ab
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	Ba	Cc*	Cc*	Aa
CENTRE NATIONAL DES ARTS	Ba	0-	Cb*	Ca
CFCF INC.	Cb	Cc*	Cc	Ab
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Ca*
CFCW LTD.	Ca	Cc*	0-	0-
CFPL BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	Cc*	Cc*
CFQC BROADCASTING	Cb	Cc*	Cc*	Ab*
CFTO-TV LIMITED	Bc	0-	Cc*	Ab
CHEK-TV LIMITED	Bc	0-	Cb*	0-
CHEMIN DE FER ONSSL	Cc*	Ab*	0-	0-
CHUM LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Bb
CITE EXPRESS	Cc	0-	Ca*	Aa
CITIBANQUE CANADA	Ba	Cb*	Cc*	Ab
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	Ba	0-	Cc*	Cc*
CKNX BROADCASTING LIMITED	Ca	0-	0-	0-

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	Bc	Cc*	Cc*	Aa
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	Aa	Ca*	Cb*	Bb
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	Ca	0-	Cc*	Cc*
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	Ba	Ac	Ac	Aa
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	Ba	Cc*	Cb*	Aa
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	Cb	0-	0-	Ab*
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	Ba	Cb	Bc	Aa
COMPAGNIE DES CHANTIERS NAVALS DE TERRE-NEUVE	Ca	0-	Cc*	0-
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	Ca	Ca	Bc	Ab
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	Cb	Aa	Ac	Bc
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	Ca*	Cc*	Cc*	Cc*
COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENBRIDGE INTERHOME INC.	Cb	Bc	Cb*	Ab
CONAIR AVIATION LTD.	Cc	Cb*	Bb	Bb
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	Bb	Ba*	Cc*	Cc*
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	Ca	Ab*	Cc*	Ab
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
CORPORATION SCOTPAGE LTEE	Bc	0-	0-	Aa
COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	Bb	Ab	Cb*	Bc
CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	Ca	Ba	Bb	Bb
CREDIT SUISSE CANADA	Ba	0-	Ab*	Bb
CSP FOODS LTD.	Ca	Cb*	Cc*	Ba
CSX TRANSPORTATION INC.	Cb*	0-	0-	Cb*
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	Ba	0-	Cb*	Bb
DAY & ROSS INC.	Cc	Ca*	Cc	Ca
DELTA AIR LINES INC.	Bc	Cc*	Cc	Ab
DENISON MINES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	Ba	0-	0-	0-
DIFFUSION POWER INC.	Cb	0-	0-	Cb*
DYNAMEX EXPRESS INC.	Bb	Cb*	Cc*	Aa
EASTERN AIR LINES INC.	Aa	0-	Cb*	Ab
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	Cc	Cc*	Cc*	Cc*
EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	Ba	Cc*	Cb*	Ab
EMPIRE STEVEDORING LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	Cc	Ca	Bc	Ab
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	Cb	Ca*	Cb*	Aa
ENS TRANSPORT LIMITED	Ca	Cc*	Bc	Cc*

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
EXECAIRE INC.	Ca	0-	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	Cb	Cc	Bc	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
FEED-RITE LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
FREDERICK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
FUNDY CABLEVISION LTEE	Ba	Aa*	Cc*	Ab*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	Ca	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
GRAY COACH LINES LIMITED	Cb	Cb*	Cc*	Ca
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	Cb	Cc*	Cb	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
GROUPE DE TRANSPORT GTL (1989) INC.	Cb	Ca*	Cb*	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	Ca	Cb*	Cb*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	Ca	0-	0-	Bb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	Cb	0-	0-	Ac*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	Bb	0-	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	Cc*	Cb*	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
KEY RADIO LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	Cb*	Ab*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
LAIDLAW CARRIERS INC.	Cb	Cc*	Cc*	Ca*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	Ba	0-	Cb*	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
LOGISTEC CORPORATION	Ca	0-	Cb*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	Cb	0-	Cb*	0-

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Ac
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	Cc	Ab*	0-	Cb*
MANITOBA POOL ELEVATORS	Ca	Cc*	Bc	Cb*
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	Ca	0-	Bc	Cb*
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	Cb	0-	Cc*	0-
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	Ba	Ab*	0-	Cc*
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	Bb	Ca*	Bb	Bb
MASTERFEEDS LTD.	Ca	Cc*	Cc*	Cc*
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	Ca	Ab*	Cc*	Cc*
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	Cc	0-	0-	Cb*
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	Cc*	Ab*	Ac	Cc*
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	Cb	Cb*	Cb*	Cb*
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	Ca	Cc*	Bc	Ac
MISENER HOLDINGS LIMITED	Ca	Ab*	Cc*	Ab
MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	Ca	Cc*	Cc*	Aa
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	Ba	Cb*	Cb*	Cb*
MONARCH BROADCASTING LTD.	Ba	0-	Cc*	Cc*
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	Cc	Bc	Ac	Ab
MONTREAL SHIPPING INC.	Ba	Bb*	Cb*	Ba
MOTOROLA CANADA LIMITED	Bb	0-	Cc*	Cb*
MULLEN TRUCKING LTD.	Ca	Ac*	Cc*	Cc*
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	Bb	0-	0-	Ab
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	Cb	Ac*	Cb*	Cc*
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (TRANSPORT)	Ca	Cb*	0-	Ab
N. M. PATERSON & SONS LIMITED (COMMUNICATIONS)	Cc	0-	Cb*	Cb*
N. YANKE TRANSFER LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	Ca	Cb*	Cc*	Cb*
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	Cb*	Cb*
NATIONAL PAGETTE LTD.	Bc	0-	Cb	Ab
NESEL FAST FREIGHT INC.	Cc	Ca*	0-	Ca*
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	Ca	0-	0-	0-
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	Cc	Cb*	Cb*	Cb*
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	Cb	Cc	Bb	Ca*
NIAGARA TELEVISION LIMITED	Cc	Cc*	Cb*	Cb*
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORDION INTERNATIONAL LTD.	Ca	Cb*	Cc	Ab
NOROUESTEL INC.	Ca	Bb	Cb*	Aa
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	Bc	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	Cb*	Cc*	Ac	Aa
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	Cb	Ca	0-	Cb*
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	Cc	0-	0-	0-

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	Ca	Bc*	Aa*	Bc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	Cb*	Cc*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	Ba	Ba	Ab	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	Ba	Ab*	Ab	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	Ca	Cb*	Ac	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
POLE STAR TRANSPORT INC.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	Cb*	Ca*	Ca*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	Cb	Ac*	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RADIO 1540 LIMITED	Cb	0-	0-	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RADIO NORD INC.	Cb	0-	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	Bb	0-	Cb*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
REIMER EXPRESS LTEE	Cb	Cb*	Ba	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RESEAU PATHONIC INC.	Ca	0-	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
REUTERS CANADA LIMITED	Bb	0-	0-	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
RIO ALGOM LIMITED	Cc	Ab	Bc	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	Cb	Cc*	Bc	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ROGERS CABLE TV LIMITED	Cc	Aa	Bb	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	Ca	Ca	Bc	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SASKWEST TELEVISION INC.	Cb	Cc*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	Cb	Bb	Ac	Ac
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Évaluation des résultats des employeurs

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	Ca	Cc	Bc	Ab
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.	Cc	0-	0-	0-
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	Ba	0-	0-	Cc
SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	Ba	0-	0-	0-
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	Ba	Cc*	Cb*	0-
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	Bc	Ab*	Aa*	Cb*
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	Cc	0-	Cb*	Cc*
SHAW RADIO LTD.	Ba	0-	Cb*	0-
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	Cc	0-	Cc*	Cb*
SLACK TRANSPORT LIMITED	Cc	Aa*	Cc*	Ca*
SMT (EASTERN) LIMITED	Cc	Ab*	Cc*	0-
SOCANAV INC.	Cb	Ac*	Cb*	Ab
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	Ba	Ba	Cc	Ab
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	Bb	Cb*	Cb*	Cb*
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	Ab	Bc	Bc	Ab
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	Cc	0-	Ac	0-
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	Bb	0-	Cb*	Ab
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	Aa	Cb*	Cb*	Cc*
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	Ca	Cc*	Ac	Bb
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	Ba	Cb*	Bb	Ba
SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	Ca	0-	Ab	Ab
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	Ba	Cb*	Cb*	Aa
SOCIETE GENERALE (CANADA)	Ba	0-	0-	Ac*
SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	Ba	Cc*	Ca	Bc
SOCIETE RADIO-CANADA	Ca	Ba	Bc	Aa
SPORTS NETWORK	Ba	0-	Cc*	Ab
STANDARD RADIO INC.	Cc	0-	Cc*	Cc*
STENTOR TELECOM CANADA, DIVISION OF BELL CANADA LIMITED	Cc	Cc*	Cc*	Cb*
TAGGART SERVICES LIMITED	Ca	Cc*	Cc*	Ce*
TALLMAN TRANSPORT LTD.	Cc	Cb*	Ca*	Cb*
TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	Cc	0-	0-	Cc*
TECHNAIR AVIATION	Cc	Cb*	Cc*	Ab*
TELE-METROPOLE INC.	Ca	Cc*	Cc*	Cb*
TELEGLOBE CANADA INC.	Ca	Cb*	Cc	Ac
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	Cc	0-	0-	0-
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	Bb	Cc*	Cc*	Cc*
TELESAT CANADA	Cb	Cb*	Cc	Ab
THOMPSONS INTERNATIONAL LTEE	Ca	0-	Ab	Bb
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	Ca	Cb*	Cc*	Cc*
TIME INC.	Bb	Cc*	Bc	Bb

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	Bb	Bb*	Cb*	Ca*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TNT CANADA INC.	Ca	Ca	Bc	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	Ca	0-	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	Cb	0-	Cc*	Bc
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSPORT DESGAGNES INC.	Cb*	0-	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSPORT KLEYSEN LTEE	Cb	Cb	Ca	Bc
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	Aa	0-	Cb*	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSPORT THIBODEAU INC.	0-	0-	Cc*	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSPORTS MIDLAND LTEE	Ca	Cc*	Bb	Ba
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRANSX LTD.	Ca	Cb*	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	Cc	0-	Cb*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	Ba	Cc*	Cb*	Ab*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	Ba	0-	0-	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	Cc	Cc	Bb	Ab
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	Cb	0-	0-	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
VIA RAIL CANADA INC.	Cb	Cc	Bc	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
VIDEOTRON LTEE	Ba	0-	Cc*	Cb*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
VOYAGEUR INC.	Cb	Cb*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WARDAIR CANADA INC.	Bb	Ba	Ba	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WESTCOAST ENERGY INC.	Cb	Bc	Ac	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	Bb	Cc*	Cc*	Bb
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	Ca	Cb*	0-	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
WESTSHORE TERMINALS LTD.	Cb	Cc*	Cc*	Cc*
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	Ca	Cc*	0-	0-
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
WORLDWAYS CANADA LTD.	Cc	Cb*	Cb*	Aa
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./				
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	Bb	0-	Ca*	Cb*

Sommaire des résultats

Dans la présente section, nous résumons certaines des constatations principales de l'évaluation des employeurs pour 1989. Veuillez noter que les divers groupes désignés sont désavantagés à des degrés très différents d'un employeur à l'autre. En outre, la somme de travail nécessaire pour remédier à cette situation a varié beaucoup d'un employeur à l'autre et d'un groupe désigné à l'autre.

Le profil en matière d'équité des groupes désignés a été entièrement documenté la première fois lorsque les employeurs assujettis à la Loi ont présenté leur rapport sur l'équité en matière d'emploi en 1987. L'évaluation des employeurs en 1989 contient plus de renseignements pour analyser la situation de fait des groupes désignés et les progrès réalisés au cours de l'année dernière, pour chaque groupe désigné. Un résumé des résultats du classement des employeurs par rapport à la situation actuelle et aux progrès réalisés est fourni[7]. Nous donnons de plus amples renseignements sur certains indicateurs lorsque cela peut aider à expliquer les résultats obtenus dans chacun des deux classements définitifs.

Les femmes

Presque tous les employeurs (364) comptaient au moins une femme dans leur effectif en 1989 [8]. De ces employeurs, 12 ont obtenu la cote « A » dans le premier classement pour ce qui est de la situation de fait, 106 ont reçu la cote « B » et 246, la cote « C ».

[7] Cette section se fonde sur 369 dossiers. N. Yanke Transfer Ltd. a été ajouté aux 367 employeurs couverts par les profils des groupes désignés. De plus, un employeur a été évalué dans deux branches d'activité différentes. Toutefois, un employeur n'a été évalué que pour le groupe « femmes » (voir la note 6). Par conséquent le sommaire portant sur les trois autres groupes se fonde sur 368 dossiers.

[8] Notez que l'évaluation n'a pas porté sur les employés temporaires.

Plus des deux tiers (68,03 %) des employeurs appartenaient à la catégorie la plus basse, - ceux qui avaient déclaré ne compter aucune femme dans leur effectif ou qui avaient obtenu la cote « C » - comparativement à 3,25 % ayant obtenu la cote « A ». L'existence d'un grand nombre d'employeurs dans la catégorie « C » s'explique par les notes relativement basses qu'ils ont obtenu à l'égard des trois indicateurs utilisés pour le premier classement, en fonction de la situation de fait. Chez près des deux tiers (64,29 %) des employeurs, la représentation[9] des femmes au sein de leur effectif était inférieure à 80 % de leur représentation dans la population active pondérée selon la province. En outre, pour 83,63 % d'entre eux, la répartition des femmes par profession était évaluée à moins de 80 % de celle des hommes. Enfin, 75,44 % ont déclaré pour les femmes une répartition par échelle de rémunération étant évaluée à moins de 80 % de celle des hommes[10].

Toutefois, on observe dans la plupart des entreprises certains progrès en ce qui concerne les femmes. Plus de 38 % (141) d'entre eux ont obtenu la cote « a » dans le deuxième classement relatif aux progrès réalisés, 129 ont reçu la cote « b » et 94, la cote « c ». Il importe de noter qu'un tiers (34,15 %) des 246 employeurs qui ont été classés « C » au premier classement relativement à la situation de fait ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès, tandis que 36,18 % d'entre eux ont obtenu la cote « b ».

Les autochtones

Un tiers des employeurs (123) ne comptaient pas d'autochtones dans leur effectif en 1989. Quarante-cinq des 245 employeurs qui avaient à leur emploi au moins un membre de ce groupe ont obtenu la cote « A » au premier classement pour ce qui est la situation de fait, 29 ont reçu la cote « B » et 171, la cote « C ». Près de quatre employeurs sur cinq (79,89 %) faisaient partie de la catégorie la plus basse, compara-tivement à 12,23 % qui étaient dans la catégorie « A ». La proportion relativement élevée d'employeurs dans la catégorie « C » peut s'expliquer principalement par la faible représentation des autochtones. Le pourcentage de ceux qui ne comptaient aucun autochtone à leur emploi ou chez qui la représentation de ce groupe était inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province s'élevait à 76,36 %, soit plus des trois quarts. Seulement 67 entreprises comptaient un nombre suffisant d'autochtones pour permettre une évaluation des indicateurs de répartition par profession et selon l'échelle des salaires.

Un nombre assez important d'employeurs (139) ont augmenté la représentation des autochtones dans leur effectif en 1989. Par contre, seulement 15 % des employeurs (37) ont obtenu la cote « a », au deuxième classement relatif aux progrès, 99 ont reçu la cote « b » et 109, la cote « c ». Des 171 employeurs ayant obtenu la cote « C » au premier classement relativement à la situation de fait, 11,05 % d'entre eux ont reçu la cote « a » en matière de progrès, comparativement à 51,64 % qui ont reçu la cote « c ».

Les personnes handicapées

Dans plus d'un cinquième des entreprises soit (soit 80 ou 21,74 %) il n'y avait aucune personne handicapée parmi les employés en 1989. Trente-quatre des 288 employeurs restants ont obtenu la cote « A » au premier classement à l'égard de la situation de fait, 57 ont reçu la cote « B » et 197, la cote « C ». Plus des trois-quarts (75,27) % des employeurs entraient dans la catégorie la plus basse, comparativement à 9,25 % dans la catégorie « A ». La proportion relativement élevée d'employeurs de catégorie « C » découle d'une représentation généralement faible du groupe comparativement à leur représentation dans la population active pondérée selon la province. En effet, chez 304 employeurs, on ne comptait aucune personne handicapée ou une représentation de ce groupe inférieure à 50 % de sa représentation dans la population active pondérée selon la province.

---

[9] Le lecteur doit se rappeler que l'indicateur numéro un tient compte de la répartition inégale de certains groupes désignés selon la province ou le territoire. Pour plus d'information, voir la section un dans les « Précisions techniques sur le classement ».

[10] Ces deux indicateurs ont été utilisés pour les 342 employeurs qui comptaient suffisamment de membres du groupe.

En général, les résultats relatifs aux indicateurs de répartition selon la profession et le salaire étaient encourageants. Des 101 employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation à l'égard de ces deux indicateurs, 67 ont déclaré que la répartition par profession des personnes handicapées était la même que celle des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité – groupe témoin – et 75 ont fait état d'une répartition des salaires semblable.

Il n'y a eu que peu ou pas de progrès en 1989 chez un nombre assez important d'entreprises pour ce qui est des personnes handicapées. Moins de 10 % des employeurs (24) ont obtenu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, 99 ont reçu la cote « b » et 165, la cote « c ». Parmi les 197 employeurs ayant reçu la cote « C » au premier classement à l'égard de la situation de fait, seuls 17 ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès, comparativement à 108, qui ont reçu la cote « c ».

Les membres des minorités visibles

Près de 12 % (42) des employeurs ne comptaient aucun membre des minorités visibles dans leur effectif en 1989. Cent vingt-sept des 326 autres employeurs ont obtenu la cote « A » au premier classement à l'égard de la situation de fait, 60 ont reçu la cote « B » et 139, la cote « C ». Près de la moitié (49,18 %) d'entre eux se situaient dans la catégorie la plus basse, comparativement à 34,51 % dans la catégorie « A ».

Cette situation relativement bonne découle largement des résultats des employeurs sur le plan des indicateurs de répartition par profession et d'échelle de salaires. Des 180 employeurs ayant été classés à l'égard de ces deux indicateurs, 106 et 134, respectivement, ont déclaré une répartition par profession et une échelle de salaires semblables à celles des femmes et des hommes blancs ne souffrant d'aucune incapacité.

Le classement en matière de progrès réalisés par les membres des minorités visibles était également encourageant. Moins de 30 % (29,75 % ou 97) des employeurs ayant fait l'objet d'une évaluation ont obtenu la cote « c » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, 148 ont reçu la cote « b » et 81, la cote « a ». Toutefois, seulement 15 des 140 employeurs qui avaient obtenu la cote « C » au premier classement à l'égard de la situation de fait ont reçu la cote « a » au deuxième classement en matière de progrès réalisés, comparativement à 64 qui ont obtenu la cote « c ».

Précisions techniques sur le classement

Cinq indicateurs ont été utilisés pour classer les employeurs selon les résultats obtenus en matière d'équité :

1. Représentation du groupe dans l'effectif comparée à sa représentation dans la population active

Étant donné que la représentation d'un groupe désigné peut varier sensiblement d'une région à l'autre, les données du recensement utilisées comme point de comparaison sont pondérées de manière à refléter la répartition régionale de l'effectif de chaque employeur. La donnée de référence que constitue la représentation du groupe dans la population active pondérée selon la région est le facteur clé du classement des employeurs. Elle est calculée en multipliant la proportion de l'effectif de l'employeur se trouvant dans chaque province par la représentation du groupe désigné dans la population active de cette province. Les résultats obtenus pour chaque province sont ensuite additionnés[11].

Prenons un exemple de l'application de cette formule. L'entreprise A a 60 % de son effectif au Québec, province où la représentation des autochtones est de 1,1 %, et 40 % au Yukon, où la représentation des autochtones est de 16,6 %. Le chiffre pondéré correspondant à la représentation des autochtones dans l'effectif de cette entreprise sera :

Pourcentage des employés de l'entreprise par province		Représentation provinciale des autochtones		
0,6	X	1,1	=	0,66
0,4	X	16,6	=	+ 6,64
Représentation pondérée dans la population active			=	7,3 %

Des points sont attribués à un employeur selon la manière dont la représentation d'un groupe désigné dans son effectif à plein temps et à temps partiel se situe par rapport à cette donnée sur la représentation du même groupe dans la population active. L'employeur reçoit trois points si la représentation du groupe dans son effectif est égale ou supérieure à 95 %[12] du chiffre de référence, deux points si cette proportion est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 %, un point si elle est inférieure à 80 % mais atteint au moins 50 % et aucun point si la représentation du groupe dans son effectif est inférieure à 50 % du chiffre de référence.

2. Répartition des membres des groupes désignés dans les catégories professionnelles

Cet indicateur compare la répartition par profession d'un groupe désigné à celle d'un groupe témoin[13] tiré de l'effectif occupant des postes à temps plein temps et à temps partiel. Il s'agit d'un indicateur fiable de la qualité des emplois occupés par les membres des groupes désignés par rapport au reste de l'effectif parce qu'il reflète la répartition du groupe dans des professions mieux rémunérées, exigeant plus de responsabilités et offrant de meilleures chances d'avancement.

Afin de calculer la valeur de cet indicateur, on attribue à chaque catégorie professionnelle aux fins de l'équité en matière d'emploi une note allant de un à trois[14]. Pour chacune des catégories professionnelles, cette note est multipliée par la proportion d'un groupe désigné dans cette catégorie. On fait ensuite la somme des résultats obtenus pour chacune des catégories et on recommence le même calcul avec le groupe témoin.

Enfin, les résultats de l'employeur sont évalués en effectuant une comparaison entre la note obtenue par un groupe désigné et celle qu'a obtenue le groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si la note qu'il a obtenue pour le groupe désigné est égale ou supérieure à 95 % de celle du groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 % et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

3. Répartition des membres des groupes désignés dans les échelles de rémunération

Cet indicateur compare la répartition des membres d'un groupe désigné dans de grandes échelles de rémunération par rapport à celle d'un groupe témoin occupant des emplois à temps plein dans la même entreprise. Cet exercice vise à établir s'il existe des différences entre la structure salariale des membres d'un groupe désigné et celle du groupe témoin.

---

[11] Pour calculer le chiffre correspondant à chaque employeur, on a utilisé la formule suivante :

$$RPP_g = \sum_{i=1}^{n} (P_i \times RP_{gi})$$

dans laquelle
RPP_g = représentation pondérée du groupe désigné g dans la population active
P_i = proportion de l'effectif de l'employeur dans la province i
RP_{gi} = représentation du groupe g dans la population active de la province i
n = nombre de provinces et de territoires

Les données relatives au nombre de membres des groupes désignés dans l'effectif ont été tirées des tableaux 3 et 12 du rapport **Équité en matière d'emploi - Rapport statistique sur la disponibilité des groupes désignés -Recensement du Canada de 1986**, préparé par la Direction générale de l'équité en matière d'emploi et les Services techniques, Emploi et Immigration Canada.

[12] Les deux premières fourchettes de points ont été ajustées afin de correspondre avec celles utilisées pour les deux indicateurs suivants.

[13] Étant donné que la répartition par profession et selon les salaires est propre à chaque entreprise, on se sert de groupes témoin pris chez l'employeur pour mesurer la situation de chacun des groupes désignés : les hommes dans le cas des femmes, et les femmes et hommes blancs non handicapés dans le cas des trois autres groupes.

[14] On attribue trois points aux catégories Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels et Travailleurs qualifiés et artisans, deux points aux catégories Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres et Travailleurs manuels spécialisés et un point à Employés de bureau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services et Autres travailleurs manuels.

Les employés sont répartis dans trois grandes échelles de rémunération, et on leur attribue une pondération correspondante. La pondération est de trois pour les employés touchant plus de 40 000 $, de deux pour ceux dont le salaire se situe entre 25 000 $ et 39,999 $, et de un pour les employés recevant moins de 25 000 $. Pour chacune de ces trois échelles, la note (un, deux ou trois) est multipliée par la proportion de membres du groupe désigné qui s'y retrouvent - hommes et femmes pris séparément. Les résultats obtenus dans chacune des échelles de rémunération sont ensuite additionnés et pondérés afin de refléter la composition selon le sexe, du groupe désigné dans l'entreprise. Le même calcul est effectué avec le groupe témoin en reflétant la composition selon le sexe au sein du groupe désigné.

Enfin, on compare le résultat du groupe désigné avec celui du groupe témoin. On attribue deux points à l'employeur si sa note pour le groupe désigné si la valeur est égale ou supérieure à 95 % de celle obtenue par le groupe témoin, un point si elle est inférieure à 95 % mais atteint au moins 80 % et aucun point si elle est inférieure à 80 %.

4. Taux d'accroissement de la représentation du groupe désigné

Cet indicateur reflète l'accroissement ou la diminution de la représentation d'un groupe désigné travaillant à temps plein et à temps partiel au cours de l'année. Le résultat net des recrutements et des cessations de fonctions des membres du groupe est soustrait du nombre de membres du groupe travaillant pour l'entreprise à la fin de l'année. Le même calcul est effectué pour l'ensemble des employés de l'entreprise. La représentation du groupe au début de l'année est estimée à partir des deux chiffres révisés. Enfin, la différence entre la représentation du groupe à la fin et au début de l'année est divisée par la représentation du groupe au début de l'année. Le résultat indique si la représentation du groupe a augmenté ou diminué, en raison directe des recrutements et des cessations de fonctions, et dans quelle proportion.

Cet indicateur est conçu pour éliminer les changements dans la représentation d'un groupe désigné causés par des modifications apportées au rapport, comme répétition d'enquêtes visant à solliciter l'auto-identification.

Les employeurs ayant obtenu moins de trois points pour l'indicateur nº 1 reçoivent deux points si la représentation du groupe désigné a augmenté de plus de 5 %, un point si elle est demeurée la même ou a augmenté de 5 % ou moins et aucun point si elle a diminué. Aux employeurs ayant obtenu trois points pour l'indicateur nº 1, on attribue deux points s'ils ont au moins maintenu la représentation du groupe et un point si cette représentation a diminué. Il importe de noter que dans ce dernier cas, même si la représentation du groupe a diminué au cours de l'année, elle représente encore au moins 95 % de la représentation pondérée de ce groupe dans la population active (voir indicateur nº 1).

5. Proportion des promotions comparée à la représentation

Ce dernier indicateur révèle si les membres des groupes désignés reçoivent une proportion équitable des promotions en évaluant la part des promotions obtenues par les membres d'un groupe désigné appartenant à l'effectif d'un employeur. La part des promotions reçues par un groupe étant directement fonction de sa représentation, on ne peut l'évaluer que par rapport à cette dernière.

Cet indicateur est calculé en soustrayant la représentation du groupe désigné dans les emplois à temps plein et à temps partiel dans l'entreprise de la proportion des promotions dont ont bénéficié les membres de ce groupe dans les mêmes catégories d'emploi. Le résultat de cette soustraction est ensuite divisé par la représentation du groupe dans l'entreprise.

On attribue à l'employeur deux points si la valeur de l'indicateur est supérieure à 5 %, un point si elle se situe entre -5 % et 5 % inclusivement et aucun point si elle est inférieure à -5 %.

EXAMEN DE L'APPLICATION DE LA LOI - 1991

L'année 1991 sera importante pour toutes les personnes chargées de l'exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et visées par celle-ci. L'article 13 de cette loi prévoit qu'un examen complet de ses dispositions, de son application et de son efficacité sera effectué cinq ans après son entrée en vigueur, et tous les trois ans par la suite.

Cet examen constitue un processus formel et politique. Le comité qui en sera chargé sera désigné ou formé par la Chambre des communes. Il devra formuler son mandat et déterminer la méthode précise qu'il utilisera; il voudra peut-être consulter les parties intéressées à l'échelle nationale et (ou) régionale et demander qu'on lui présente des mémoires et des études. Puis il remettra au Parlement un résumé de ses conclusions et recommandations concernant la Loi.

En préparation à cet examen, Emploi et Immigration Canada a distribué un document de travail portant sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce document vise à orienter les discussions sur les principaux aspects de la Loi et à promouvoir le dialogue entre les employeurs, les représentants des groupes désignés et les syndicats. Les parties intéressées ont été invitées à soumettre leurs commentaires et recommandations.

Une série de réunions de travail a eu lieu afin d'échanger des idées et de formuler des suggestions. Des personnes, représentant des associations et des organismes syndicaux, le monde des affaires et les groupes désignés, de niveau national, provincial et local, ont été invitées à échanger leurs points de vue et à faire des recommandations en vue d'apporter des améliorations possibles à la Loi.

Les commentaires et suggestions reçus au cours des consultations seront regroupés en un rapport décrivant les divers sujets et l'éventail d'opinions. Ce rapport constituera un document de référence et pourra être présenté au Comité parlementaire.

Lorsque le Comité parlementaire aura terminé son examen, il présentera au Parlement un rapport de ses observations et recommandations. Le gouvernement déterminera alors les mesures à prendre et fera connaître sa réponse au Parlement. S'il est nécessaire de modifier la Loi, le gouvernement proposera des modifications en suivant la procédure législative habituelle.

ANNEXE A:
NOTES SUR LES DONNÉES

Le 1er juin 1990, les employeurs et les sociétés de la Couronne régis par le gouvernement fédéral et disposant d'un effectif d'au moins 100 employés, devaient soumettre leur troisième rapport annuel aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Au total, 368 employeurs ont présenté un rapport à Emploi et Immigration Canada. En raison de certaines difficultés (rapports soumis en retard ou posant des problèmes) et de l'échéance fixée pour la présentation du rapport annuel exigé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, 367 rapports (ou 99 %) ont été utilisés pour l'analyse et le résumé requis par l'article 9 de la Loi. Ces rapports visaient au total, pour 1989, 630 161 salariés permanents à temps plein, permanents à temps partiel et temporaires.

Notions clés

Rapport de l'employeur

L'employeur doit remplir six formulaires types[1] pour dresser son rapport. Ces formulaires renferment les renseignements suivants :

Formulaire 1	identification de l'employeur, sommaire du rapport et attestation d'exactitude
Formulaire 2	membres des groupes désignés selon le sexe, la catégorie professionnelle et le quart salarial
Formulaire 3	membres des groupes désignés selon le sexe et l'échelle de rémunération
Formulaire 4	membres des groupes désignés recrutés selon le sexe et la catégorie professionnelle
Formulaire 5	membres des groupes désignés qui ont obtenu une promotion, selon le sexe et la catégorie professionnelle
Formulaire 6	membres des groupes désignés qui ont cessé d'occuper un emploi, selon le sexe et la catégorie professionnelle

Les formulaires 2 à 6 sont divisés en trois parties, soit la partie « A » pour la catégorie de salariés permanents à temps plein, la partie « B » pour la catégorie de salariés permanents à temps partiel et la partie « C » pour la catégorie de salariés temporaires. L'employeur n'est tenu de remplir des formulaires

[1] Des exemplaires de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, y compris les formulaires 1 à 6, sont disponibles à l'adresse suivante :

Programme légiféré d'équité en matière d'emploi
Direction générale de l'équité en matière d'emploi
Emploi et Immigration Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J9

pour les salariés temporaires que lorsque ceux-ci représentent 20 % ou plus de son effectif. Il doit soumettre les formulaires pour chaque branche d'activité où il compte au moins 1 000 employés, et pour chaque province et chaque région métropolitaine de recensement [2] où il emploie au moins 100 personnes. Au niveau de la région métropolitaine de recensement, il n'est tenu de présenter que les formulaires 2A et 2B.

Les données utilisées dans le résumé sont tirées directement des rapports des employeurs. Aucun renseignement fourni n'a été rajusté sans le consentement explicite de l'employeur concerné. Dans certains cas, une série de petites erreurs dans le rapport d'un employeur a donné lieu à un écart entre le nombre total d'employés indiqué sur le formulaire 2 et le formulaire 3. Dans d'autres cas, le nombre d'hommes et de femmes indiqué sur un formulaire ne correspond pas au total. Ces inexactitudes n'ont pas été corrigées.

En raison de changements dans les méthodes de collecte de données utilisées par les employeurs, il y aurait lieu de faire preuve de prudence lorsqu'on établit des comparaisons entre les données de cette année et celles portant sur 1987[3]. Par exemple, certaines professions ont été reclassifiées depuis 1987 et les résultats des enquêtes d'auto-identification ont modifié le nombre de personnes qui se déclarent membres des groupes désignés[4]. En outre, la liste des employeurs inclus dans le présent résumé est légèrement différente de celle de 1987[5].

Auto-identification volontaire

La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils déclarent l'inclusion de leurs employés dans les catégories autochtones, personnes handicapées ou membres des minorités visibles seulement si ces employés se sont déclarés comme tels volontairement ou s'ils ont accepté qu'on les désigne comme tels. Par conséquent, il se peut que le nombre d'employés déclarés comme appartenant à ces trois groupes ne corresponde pas au nombre réel de membres des groupes désignés qui sont employés. Certains salariés peuvent ne pas souhaiter se reconnaître comme membres d'un groupe désigné.

Catégories professionnelles

Pour satisfaire aux exigences en matière de rapport, les employeurs devaient présenter les données relatives à leurs salariés selon la catégorie professionnelle sur le formulaire 2 (répartition des employés), le formulaire 4 (recrutements), le formulaire 5 (promotions) et le formulaire 6 (cessations de fonctions). Les douze catégories professionnelles utilisées par les employeurs sont précisées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi et correspondent à celles du système de classification utilisé par Statistique Canada pour la cueillette des données sur la population active. Les douze catégories sont les suivantes : Cadres supérieurs, Cadres intermédiaires et autres cadres, Professionnels, Semi-professionnels et techniciens, Surveillants, Contremaîtres, Employés de bu-

---

2 Les huit régions métropolitaines de recensement sont les suivantes :
Calgary (Alberta)
Edmonton (Alberta)
Halifax (Nouvelle-Écosse)
Montréal (Québec)
Regina (Saskatchewan)
Toronto (Ontario)
Vancouver (Colombie-Britannique)
Winnipeg (Manitoba)

Pour de plus amples renseignements, le lecteur est prié de consulter l'annexe 1, et le Document technique de référence no 1 : Cartes géographiques pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et Services, 1986).

3 Des ajouts et des corrections ont aussi été apportés aux rapports portant sur 1987 présentés par les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour un résumé des changements les plus importants, voir la fiche de renseignements publiée en mai 1989, intitulée « Mise à jour : membres des minorités visibles ».

4 Voir la section « Évolution de la représentation des groupes désignés » de la présente annexe.

5 Voir l'annexe C pour une liste complète des employeurs inclus dans l'analyse.

reau, Employés du secteur de la vente, Employés du secteur des services, Travailleurs qualifiés et artisans, Travailleurs manuels spécialisés et Autres travailleurs manuels[6].

Branches d'activité

Les employeurs visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi sont regroupés selon ce qui est proposé dans la *Classification type des industries*, publiée par Statistique Canada en 1980. Trois grands secteurs ont été analysés : les banques, les transports et les communications, qui correspondent aux trois grands groupes de la Classification type des industries. Le quatrième secteur d'activité inclut dans l'analyse est un regroupement des employeurs qui ne pouvaient être intégrés aux branches d'activité ci-dessus. Ce groupe d'employeurs est désigné par l'expression « Autres branches d'activité » dans le présent rapport. Entrent dans cette catégorie les entreprises qui exercent leurs activités dans plusieurs secteurs dissemblables[7]. Étant donné que ce groupe n'est pas aussi homogène que les trois autres, les résultats des rapports sont plus difficiles à interpréter.

Le regroupement des employeurs en grandes branches d'activité permet d'établir des comparaisons, dans les analyses, entre les données déjà recueillies par Statistique Canada et les données sur les branches d'activité fournies dans les rapports présentés en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Dans certains cas (comme dans celui du secteur bancaire), toute la branche d'activité est sous réglementation fédérale, alors que dans d'autres cas (comme dans celui du secteur des transports), seule une partie des activités relève du gouvernement fédéral. Dans ce dernier cas, il est possible d'adapter les données de Statistique Canada pour établir des comparaisons au moyen des codes de la *Classification type des industries* utilisés par les employeurs.

Calcul des salaires

Les estimations sur les salaires moyens ont été obtenues à l'aide des données contenues dans le formulaire 3 des rapports des employeurs.

Puisque ces renseignements sont fournis selon l'échelle de rémunération, les salaires moyens ont été calculés en utilisant la valeur médiane de chaque échelle de rémunération. L'évaluation de l'échelle de rémunération la plus élevée, soit celle de 70 000 $ et plus, posait un problème particulier. Dans le rapport portant sur 1987, on a calculé une valeur médiane à l'aide de projections basées sur la tendance de la répartition des salariés mesurée au moyen des données de régression d'une courbe semi-logarithmique.

---

6 Pour obtenir de plus amples renseignements concernant la classification des catégories professionnelles, consulter l'annexe III, et le « Document technique de référence no 3 : Catégories professionnelles pour les rapports sur l'équité en matière d'emploi » dans *Loi sur l'équité en matière d'emploi et Exigences concernant les rapports*, (Ottawa : Ministre des Approvisionnements et services, 1986).

7 Voici la liste des branches d'activité regroupées sous le titre « Autres branches d'activité » :
Mines de métaux
Mines de charbon
Industrie du pétrole brut et du gaz naturel
Industrie de la transformation du poisson
Industries de la farine, des céréales de table préparées et des aliments pour animaux
Industrie de l'emboutissage, du matriçage et du revêtement des produits en métal
Industries des produits chimiques industriels
Industries de l'équipement scientifique et professionnel
Gestion de travaux de construction
Autres services relatifs à la construction
Industrie des silos à grain
Autres industries des télécommunications
Produits agricoles, commerce de gros
Sociétés de financement des entreprises
Bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques
Autres services aux entreprises
Affaires étrangères et aide internationale
Gestion des ressources humaines
Gestion des services économiques
Théâtres et autres spectacles
Associations commerciales

Cette année, cette valeur a été ajustée à l'aide de l'indice canadien des prix[8].

Les estimations des salaires moyens sont fiables lorsqu'elles servent d'indicateurs pour évaluer l'ampleur des écarts de rémunération entre les groupes. Elles ne devraient pas être utilisées à titre de mesures précises du revenu des salariés visés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

On a également utilisé couramment comme mesure la proportion des groupes de salariés gagnant moins de 25 000 $ et plus de 40 000 $. Ces mesures ont été tirées directement du formulaire 3 sans qu'on ait effectué d'autres calculs.

Évolution de la représentation des groupes désignés

Les taux de représentation des groupes désignés évoluent sous l'influence de plusieurs facteurs, tels que le taux d'auto-identification des membres des groupes désignés, les changements survenus dans la liste des employeurs assujettis à la Loi et l'effet net des recrutements et des cessations de fonctions. Dans l'analyse de cette année, nous avons cherché à énoncer en détail les causes de changements d'une année à l'autre dans la représentation déclarée des groupes désignés. Cette démarche visait à isoler l'effet indépendant des recrutements et des cessations d'emploi.

L'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions a été isolé en évaluant le taux de croissance de l'effectif et de chacun des groupes désignés. Lorsque le taux de croissance du groupe est supérieur au taux estimé pour l'effectif visé par la Loi, l'effet indépendant des recrutements et des cessations de fonctions est d'accroître la représentation du groupe. Étant donné que cet effet n'est qu'un des éléments contribuant aux changements que l'on observe dans les taux de représentation déclarés, il est tout à fait possible qu'une année la représentation pour un groupe s'accroisse malgré un taux de croissance plus faible découlant des recrutements et des cessations de fonctions. Cela peut se produire lorsque des employeurs effectuent de nouvelles enquêtes visant à l'auto-identification du personnel et obtiennent un nombre accru de réponses. Dans ces cas-là, nous sommes d'avis qu'il faut faire la distinction entre les changements surviennent dans la représentation déclarée d'un groupe désigné en raison des activités de recrutements et de cessations de fonctions et ceux qui proviennent d'une auto-identification accrue.

[8] L'indice canadien des prix utilisé pour convertir les dollars de 1987 en dollars de 1988 était de 1,04; pour convertir les dollars de 1988 en dollars de 1989, nous avons utilisé un indice de 1,05.

ANNEXE B

Les groupes désignés dans la population active canadienne

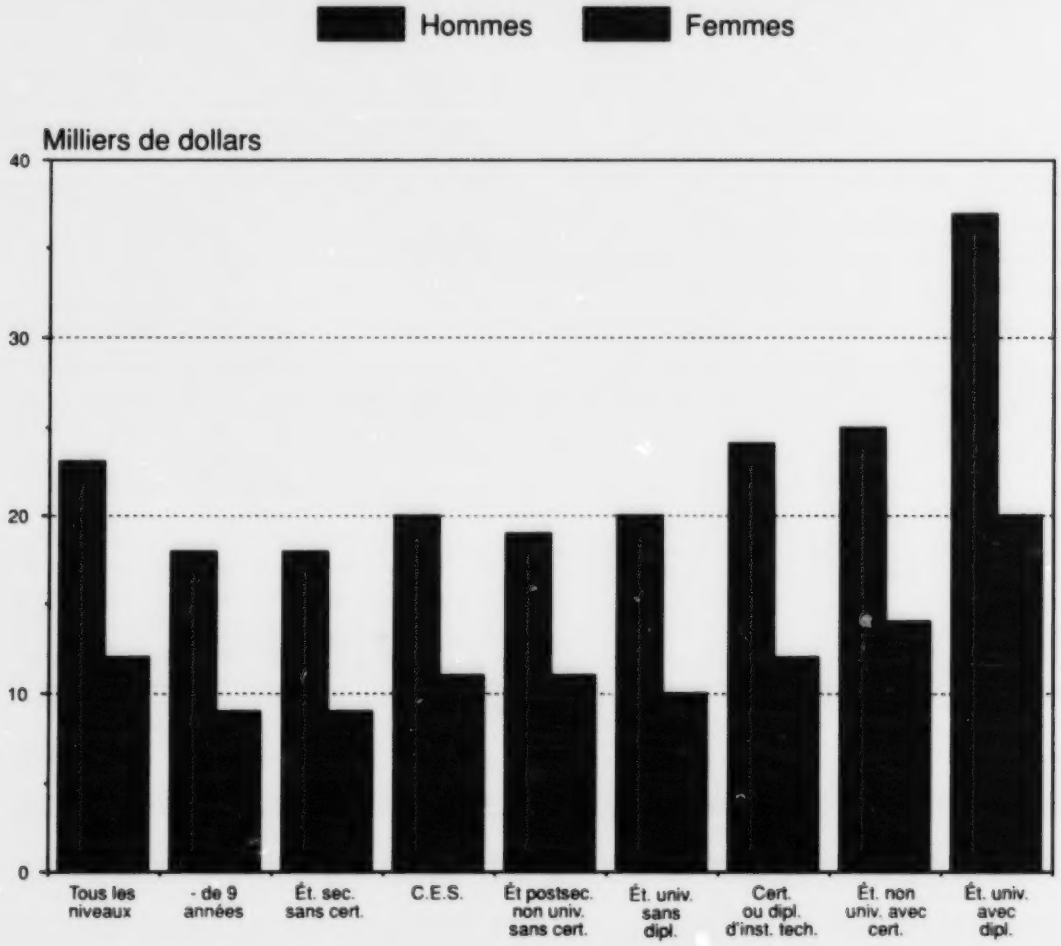
Niveau de scolarité	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres des minorités visibles	Personnes handicapées * (limitées au travail)
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Études secondaires sans certificat	24,1 %	24,4 %	23,9 %	31,9 %	20,0 %	27,6 %
Études postsecondaires non universitaires, sans certificat	7,5 %	7,1 %	8,1 %	9,2 %	7,3 %	6,5 %
Certificat ou diplôme d'instituts techniques	12,0 %	14,3 %	9,0 %	11,7 %	9,3 %	13,3 %
Études universitaires, avec diplôme	14,5 %	14,9 %	14,0 %	6,2 %	23,0 %	6,9 %

* Personnes handicapées (limitées au travail), âgées entre 15 et 64 ans, ayant travaillé à n'importe quel moment entre 1981 et 1986
Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986
Données non publiées, Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 1986
Préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Équité en matière d'emploi

Principal domaine d'études	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Membres des minorités visibles	Personnes handicapées (limitées au travail)
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Beaux-arts et arts appliqués	5,7 %	3,5 %	8,3 %	6,8 %	4,2 %	6,3 %
Sciences sociales et disciplines connexes	8,1 %	8,2 %	7,9 %	9,0 %	8,2 %	4,7 %
Sciences et techniques agricoles et biologiques	4,9 %	5,1 %	4,7 %	5,4 %	5,2 %	5,5 %
Techniques et métiers du génie et des sciences appliquées	23,6 %	41,7 %	3,4 %	30,2 %	17,6 %	30,0 %
Mathématiques et sciences physiques	3,2 %	4,3 %	2,0 %	1,8 %	6,5 %	1,6 %

* Personnes handicapées (limitées au travail), âgées entre 15 et 64 ans
— Nombres trop petits pour être exprimés, ex. la variabilité d'échantillonnage (c.v) est supérieure à 33 %
Source: Données non publiées, Statistique Canada, Recensement du Canada de 1986
Données non publiées, Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 1986
Préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Équité en matière d'emploi

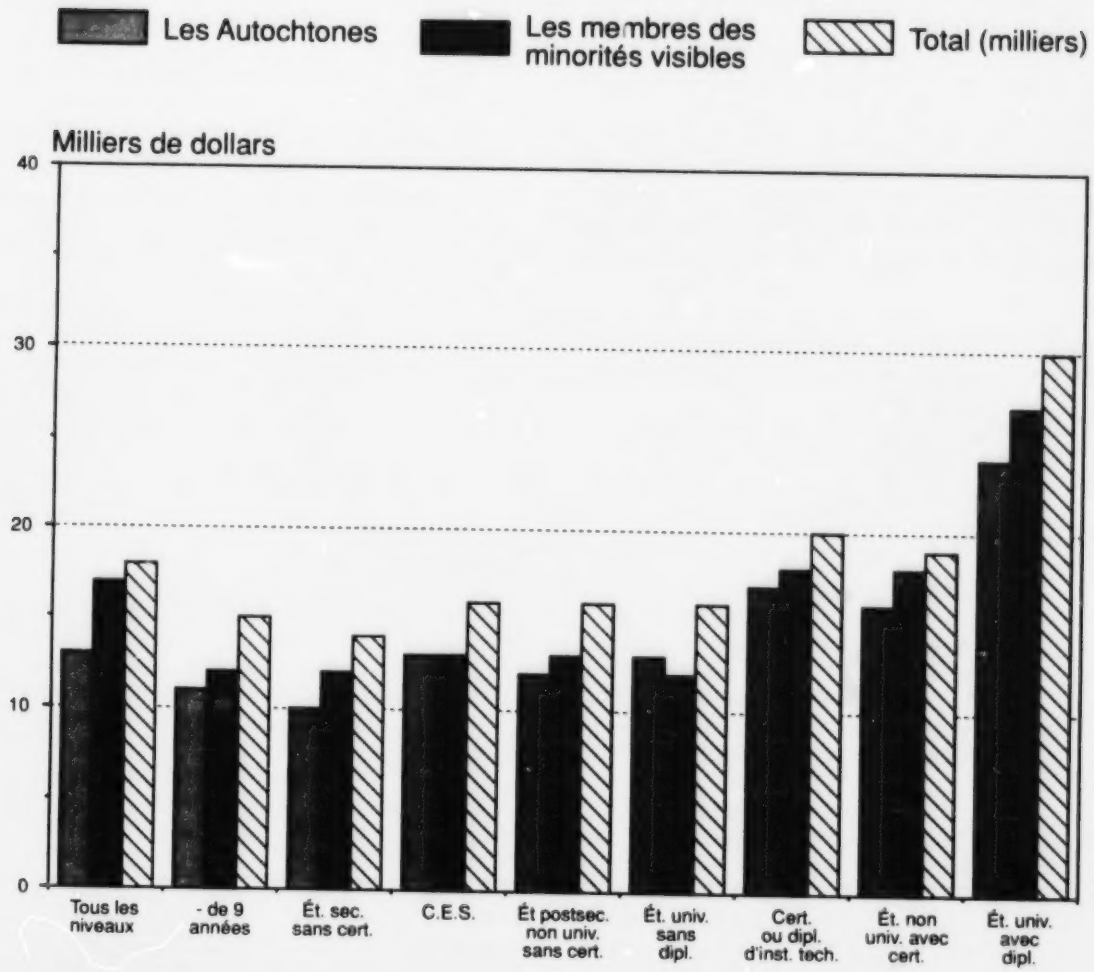
COMPARAISON DU SALAIRE ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION AYANT TRAVAILLÉ EN 1985 OU 1986



Niveau de scolarité *

* Voir Tableau 1 pour description complète
Recensement de 1986
préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Equité en matière d'emploi

COMPARAISON DU SALAIRE ANNUEL MOYEN DE LA POPULATION AYANT TRAVAILLÉ EN 1985 OU 1986



Niveau de scolarité *

* Voir Tableau 1 pour description complète
Recensement de 1986
préparé par : Élaboration de données et analyse de systèmes, Equité en matière d'emploi

ANNEXE C

EMPLOYEURS ASSUJETTIS A LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les employeurs régis par les lois fédérales et comptant 100 employés ou plus devaient présenter leur troisième rapport sur l'équité en matière d'emploi au plus tard le 1er juin 1990. Des 374 employeurs assujettis à la Loi en 1989, 371 ont présenté un rapport; le nom de ceux qui ne l'ont pas fait figure dans la deuxième note explicative.

Les deux listes contiennent le nom des employeurs qui ont déposé un rapport le 1er juin 1990 ou avant et le nom de ceux ayant déposé un rapport après le 1er juin 1990. Les deux listes contiennent le nombre d'employés déclarés par les employeurs.

Nous avons demandé à certains employeurs de modifier leur rapport afin qu'ils se conforment entièrement aux exigences en matière de rapport. Bon nombre d'entre eux ont présenté leurs modifications dans les délais prescrits. Toutefois, certains les ont présentées en retard et plusieurs employeurs y ont apporté aucune modification. Ces rapports ont été imprimés et entrés dans la base de données utilisée aux fins de la présente analyse sans avoir été corrigés, notamment ceux qui contiennent encore des erreurs.

Tous les rapports reçus sont disponibles et peuvent être consultés.

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport **le 1er juin 1990 ou avant**

	Nombre de salariés **
161686 CANADA LIMITED	391
ACL AUTOMOBILE CARRIERS LIMITED	244
ACL CANADA INC.	130
ADMINISTRATION DE LA VOIE MARITIME DU SAINT-LAURENT	1212
ADMINISTRATION DE PILOTAGE DES GRANDS LACS LTEE	108
AEROGUARD SECURITY SERVICES	957
* AEROSERVICES J.T. INC.	190
AGENCES CANADA MARITIME LIMITEE	157
AIR ATLANTIC LTD.	445
AIR CANADA	22868
AIR FRANCE	135
* AIR INUIT (1985) LTEE	232
AIR NOVA INC.	472
AIR ONTARIO INC.	646
ALBERTA WHEAT POOL	1692
ALGOMA CENTRAL CORPORATION	1125
ALLARCOM LIMITED	281
AMERICAN AIRLINES INC.	263
AMOK LTEE	231
AMR GROUND HANDLING SERVICES	251
ARMADALE COMMUNICATIONS LIMITED	255
ARROW TRANSPORTATION SYSTEMS INC.	433
ASSOCIATION DES BANQUIERS CANADIENS	153
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES	2517
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE	4356
ASSOCIATION DU TRANSPORT AERIEN INTERNATIONAL	191
ATOMIC TRANSPORTATION SYSTEM INC.	511
AUTO HAULAWAY INC.	682
BANQUE BARCLAYS DU CANADA	343
BANQUE CANADIENNE DE L'OUEST	130
BANQUE CANADIENNE IMPERIALE DE COMMERCE	44293
BANQUE CHASE MANHATTAN DU CANADA	193
BANQUE COMMERCIALE ITALIENNE DU CANADA	184
BANQUE D'AMERIQUE DU CANADA	469
BANQUE DE CREDIT ET DE COMMERCE (CANADA)	186
BANQUE DE MONTREAL	28960
BANQUE DE NOUVELLE-ECOSSE	27130
BANQUE DU CANADA	2654
BANQUE FEDERALE DE DEVELOPPEMENT	1173
BANQUE LAURENTIENNE DU CANADA	2195
BANQUE LLOYDS DU CANADA	1434
BANQUE MORGAN DU CANADA	118

* Employeurs qui ont jugé définitifs leurs rapports malgré la présence d'erreurs.
** Selon la case 19 du formulaire 1 des rapports des employeurs.

BANQUE NATIONALE DE PARIS (CANADA)	429
BANQUE NATIONALE DU CANADA	13561
BANQUE ROYALE DU CANADA	48758
BANQUE STANDARD CHARTERED DU CANADA	125
BANQUE TORONTO-DOMINION	23909
BEARSKIN LAKE AIR SERVICE LTD.	307
BELL CANADA	58602
BELL CELLULAIRE INC.	661
BIG HORN TRANSPORT LTD.	112
BLINDES LOOMIS LTEE.	970
* BRITISH AIRWAYS PLC	200
* BRITISH COLUMBIA TELEVISION BROADCASTING SYSTEM LTD.	292
BUCKERFIELD'S LIMITED	115
BURLINGTON AIR EXPRESS (CANADA) LTD.	241
* BYERS TRANSPORT LIMITED	757
* CABANO EXPEDITEX INC.	1967
CABLENET LIMITED	354
CALGARY TELEVISION LIMITED	178
CALM AIR INTERNATIONAL LTD.	124
CAMECO-CORPORATION CANADIENNE D'ENERGIE ET D'EXPLOITATION MINIERE	1527
* CAMIONNAGE INTER-CITY (CANADA) INC.	842
CANADA CARTAGE SYSTEM LIMITED	453
* CANADA STEAMSHIP LINES INC.	1124
CANADA TRANSPORT GROUP LIMITED	705
CANADIAN FREIGHTWAYS EASTERN LIMITED	264
CANADIAN FREIGHTWAYS LIMITED	1265
* CANADIAN MOTORWAYS LTD.	2281
CANADIAN PACIFIC EXPRESS & TRANSPORT LTD.	7230
CANADIAN STEVEDORING COMPANY LIMITED	213
CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	230
CANWEST BROADCASTING LTD.	133
CANWEST PACIFIC TELEVISION INC.	287
CAP COMMUNICATIONS, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	323
CARGILL LIMITEE	1814
CARLETON BUS LINES (ANTRIM) LIMITED	172
CAST AMERIQUE DU NORD (1983) INC.	129
CATHAY PACIFIC AIRWAYS LIMITED	123
CENTRE DE RECHERCHE POUR LE DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL	468
CENTRE NATIONAL DES ARTS	691
CFCF INC.	902
CFCN COMMUNICATIONS LIMITED	291
CFCW LTD.	106
CFPL BROADCASTING LIMITED	276
CFQC BROADCASTING	142
CFTO-TV LIMITED	380
CHEK-TV LIMITED	122
* CHEMIN DE FER QNS&L	602
CITE EXPRESS	689
* CITIBANQUE CANADA	720
CKCK BROADCASTING LIMITED PARTNERSHIP	134
CKNX BROADCASTING LIMITED	116
COMMISSION CANADIENNE DU BLE	453
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE	1210
COMMISSION DE TRANSPORT REGIONALE D'OTTAWA-CARLETON	2198
COMMUNICATIONS MACLEAN HUNTER INC.	700
COMMUNICATIONS PAR SATELLITE CANADIEN INC.	116
COMPAGNIE DE TELEPHONE DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE	13160
COMPAGNIE DES CHANTIERS MARITIMES DE TERRE-NEUVE	525
COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA	35494
COMPAGNIE MINIERE ET METALLURGIQUE DE LA BAIE D'HUDSON LIMITEE	2449
COMPAGNIE PETROLIERE IMPERIALE LTEE	207
* COMPAGNIE PIPELINE INTERPROVINCIALE, DIVISION D'ENERGIE INTERHOME INC.	775
CONAIR AVIATION LTD.	477
CONSEIL DES ARTS DU CANADA	226
CONSOLIDATED AVIATION FUELING SERVICES INC.	322
CONSTRUCTION DE DEFENSE (1951) LIMITEE	280
CORPORATION SCOTPAGE LTEE	158
* COURTAGE PEACE BRIDGE LIMITEE	531
CP RAIL, DIVISION DE CANADIEN PACIFIQUE LIMITEE	24127
CREDIT SUISSE CANADA	123
CSP FOODS LTD.	450
CTV TELEVISION NETWORK LTD.	446
DAY & ROSS INC.	1744
DELTA AIR LINES INC.	391
DIFFUSION POWER INC.	443
* DYNAMEX EXPRESS INC.	
192 *EMERY AIR FREIGHT CORPORATION	283
ENERGIE ATOMIQUE DU CANADA LIMITEE	4513
ENTREPRISE DE DEMENAGEMENT ET D'ENTREPOSAGE WILLIAMS (C.B.) LTEE	490
ENTREPRISES INNOTECH AVIATION LIMITEE	490
ERB TRANSPORT LIMITED	1014
EXECAIRE INC.	191
* EXECUTIVE SECURITY SERVICES	536

FEDERAL EXPRESS CANADA LTEE	1885
FEDNAV LIMITEE	159
FEED-RITE LTD.	165
FIELD AVIATION COMPANY LIMITED	612
FRERES ARNOLD TRANSPORT LTEE	528
FUNDY CABLEVISION LTEE	230
GLOBAL COMMUNICATIONS LIMITED	418
GRAY COACH LINES LIMITED	467
GREY GOOSE BUS LINES (MANITOBA) LTD.	263
GREYHOUND LINES OF CANADA LTD.	2133
GRIMSHAW TRUCKING AND DISTRIBUTING LTD.	233
* GROUPE DE TRANSPORT GTL (1989) INC.	1856
H. M. TRIMBLE & SONS (1983) LTD.	220
HARBOURFRONT CORPORATION	474
HELICOPTERES VIKING LIMITEE	228
HOUSEHOLD MOVERS & SHIPPERS LTD.	198
IMPERIAL ROADWAYS LTEE	321
* INTAIR INC.	618
JOHN GRANT HAULAGE LIMITED	130
KINDERSLEY TRANSPORT LTD.	377
KINGCOME NAVIGATION COMPANY LTD.	151
KLM LIGNES AERIENNES NEERLANDAISES	307
LAIDLAW CARRIERS INC.	459
LAKEHEAD FREIGHTWAYS LIMITED	174
LIGNES AERIENNES CANADA 3000 LIMITEE	375
LIGNES AERIENNES CANADIEN INTERNATIONAL	15857
LOGISTEC CORPORATION	139
LUFTHANSA GERMAN AIRLINES	175
MACCOSHAM VAN LINES (CANADA) COMPANY LTD.	442
MACLEAN HUNTER CABLE T.V., DIVISION OF MACLEAN HUNTER LIMITED	644
MACLEAN HUNTER CABLE TV (OTTAWA) LIMITED	185
MANITOBA POOL ELEVATORS	1014
MARINE ATLANTIQUE S.C.C.	3191
MARITIME BROADCASTING SYSTEM LIMITED	250
MARITIME TELEGRAPH AND TELEPHONE COMPANY	4359
MASTERFEEDS LTD.	224
MCL MOTOR CARRIERS LIMITED	221
MID-CANADA COMMUNICATIONS (CANADA) CORP.	517
MINOTERIES OGILVIE LIMITEE	1031
* MLM FLOUR PRODUCTS, MEMBER OF MAPLE LEAF MILLS	633
MOFFAT COMMUNICATIONS LIMITED	452
MONARCH BROADCASTING LTD.	173
MONNAIE ROYALE CANADIENNE	782
MONTREAL SHIPPING INC.	225
MULLEN TRUCKING LTD.	277
MULTILINGUAL TELEVISION (TORONTO) LIMITED	229
MUNICIPAL TANK LINES LIMITED	260
NATION'S CAPITAL TELEVISION INCORPORATED	306
NATIONAL MOBILE RADIO COMMUNICATIONS INC.	203
* NATIONAL PAGETTE LTD.	957
NESEL FAST FREIGHT INC.	276
NEW BRUNSWICK TELEPHONE COMPANY LIMITED	2775
NEWCAP BROADCASTING LIMITED	209
NEWFOUNDLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	2185
NIAGARA TELEVISION LIMITED	240
NOLISAIR INTERNATIONAL INCORPORE	540
NORDION INTERNATIONAL LTD.	439
NORTH AMERICAN VAN LINES CANADA LIMITED	395
NORTHERN TELEPHONE LIMITED	359
NORTHERN TRANSPORTATION COMPANY LIMITED	364
NORTHUMBERLAND FERRIES LIMITED	292
NORTHWEST INDUSTRIES LIMITED	421
NORTHWEST TERRITORIAL AIRWAYS	300
OFFICE DE COMMERCIALISATION DU POISSON D'EAU DOUCE	347
ONTARIO EXPRESS LTD.	417
PACIFIC ELEVATORS LIMITED	205
PACIFIC WESTERN TRANSPORTATION LTD.	122
PARRISH & HEIMBECKER LIMITEE	1147
PENETANG-MIDLAND COACH LINES LTD.	391
PENNER INTERNATIONAL INC.	114
PIONEER GRAIN COMPANY LIMITED	547
* POLE STAR TRANSPORT INC.	190
PORTER TRUCKING LTD.	171
PRESSE CANADIENNE	684
PRINCE RUPERT GRAIN LTD.	105
* PUROLATOR COURRIER LIMITEE	12941
RADIO 1540 LIMITED	158
RADIO FUTURA LTEE	139
RADIO NORD INC.	216
RADIOMUTUEL INC.	442
REGINA CABLEVISION CO-0PERATIVE	149
* REIMER EXPRESS LTEE	
968 *REMPEL TRAIL TRANSPORTATION LTD.	163
RESEAU PATHONIC INC.	422
RESSOURCES GULF CANADA LIMITEE	308

RICHARDSON TERMINALS LIMITED	124
RIVTOW STRAITS LIMITED	793
ROBIN HOOD MULTIFOODS INC.	398
ROGERS BROADCASTING LIMITED	542
* ROGERS CABLE TV LIMITED	2590
ROGERS CANTEL INC.	1149
SASKATCHEWAN WHEAT POOL	3290
SASKATOON TELECABLE LTD.	249
SASKWEST TELEVISION INC.	146
* SCARBORO MOVERS	150
SEASPAN INTERNATIONAL LTD.	1084
SECURITE METROPOL LTEE	319
* SERVICE COURRIER LOOMIS, DIVISION DE TRANSPORT MAYNE NICKLESS INC.	1682
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (TORONTO) INC.	461
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON INC.	110
SHAMROCK TELEVISION SYSTEM INC.	181
SHAW CABLESYSTEMS (ALBERTA) LTD.	169
SHAW CABLESYSTEMS (B.C.) LTD.	205
SHAW RADIO LTD.	119
SLACK TRANSPORT LIMITED	224
* SMT (EASTERN) LIMITED	134
SOCANAV INC.	356
SOCIETE CANADIENNE D'HYPOTHEQUES ET DE LOGEMENT	3014
SOCIETE CANADIENNE DES PORTS	339
SOCIETE CANADIENNE DES POSTES	65039
SOCIETE DE BANQUE SUISSE (CANADA)	198
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE CINEMATOGRAPHIQUE CANADIENNE	170
SOCIETE DE DEVELOPPEMENT DU CAP-BRETON	2981
SOCIETE DU CREDIT AGRICOLE	775
* SOCIETE DU PORT DE MONTREAL	518
SOCIETE DU PORT DE VANCOUVER	169
SOCIETE GENERALE (CANADA)	114
* SOCIETE POUR L'EXPANSION DES EXPORTATIONS	541
SOCIETE RADIO-CANADA	13565
SPORTS NETWORK	151
STANDARD RADIO INC.	327
SUNWAPTA BROADCASTING, DIVISION OF ELECTROHOME LIMITED	281
TALLMAN TRANSPORT LTD.	159
TECHNAIR AVIATION	191
TELE-METROPOLE INC.	968
TELEGLOBE CANADA INC.	1242
TELEMEDIA COMMUNICATIONS INC.	544
TELEMEDIA COMMUNICATIONS ONTARIO INC.	523
TELESAT CANADA	890
THERATRONICS INTERNATIONAL LTEE	274
THOMPSON'S TRANSFER CO. LIMITED	385
TIME AIR INC.	1237
TNT CANADA INC.	4287
TORONTO AIRWAYS LIMITED	148
TORONTO HARBOUR COMMISSIONERS	249
TORONTO TERMINAL RAILWAYS COMPANY	188
TRANS MOUNTAIN PIPE LINE COMPANY LTD.	240
TRANSCANADA PIPELINES LTD.	1883
TRANSPORT RAPIDE INTERNATIONAL DHL LTEE	315
TRANSPORT ROBERT (1973) LTEE	137
TRANSPORT THIBODEAU INC.	233
TRANSPORTS KINGSWAY LIMITEE	3325
TRANSPORTS MIDLAND LTEE	893
* TRANSX LTD.	355
TRILINE EXPRESSWAYS LTD.	180
TRILLIUM CABLE COMMUNICATIONS LIMITED	587
TRIMAC TRANSPORTATION MANAGEMENT LTD.	127
ULS CORPORATION	522
UNITED GRAIN GROWERS LIMITED	1709
UNITEL COMMUNICATIONS INCORPORATED	3134
VERREAULT NAVIGATION INC.	189
VIA RAIL CANADA INC.	6862
VIDEOTRON COMMUNICATIONS LTD.	196
VIDEOTRON LTEE	1574
* VOYAGEUR COLONIAL LIMITED	502
* VOYAGEUR INC.	674
W. J. MOWAT LIMITED	493
WARDAIR CANADA INC.	4915
WESTCOAST ENERGY INC.	972
WESTCOM RADIO GROUP LTD.	470
WESTERN CARTAGE & STORAGE (1962) LTD.	550
WESTERN STEVEDORING COMPANY LIMITED	143
WESTSHORE TERMINALS LTD.	208
WHITE PASS SYSTEMS LTD.	117
WHITE PASS TRANSPORTATION LIMITED	108
* WINNIPEG VIDEON INCORPORATED	130
WORLDWAYS CANADA LTD.	981
YELLOW FREIGHT SYSTEM OF ONTARIO INC.	440

Annexe C

Liste des employeurs qui ont déposé un rapport **après le 1er juin 1990**

	Nombre de salariés **
A.J. BUS LINES LTD.	154
A.W. FOSTER & SONS LTD.	209
AIR ALLIANCE INC.	190
AIR TRANSAT A.T. INC.	351
AIRBC LIMITED	1102
AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.	1381
* ARMOUR TRANSPORT INC.	264
ATLANTIC TOWING LTD.	190
* BANQUE HONGKONG DU CANADA	2508
BANQUE NATIONALE DE GRECE (CANADA)	116
BIG WHEELS TRANSPORT & LEASING LTD.	152
* BILL THOMPSON TRANSPORT LIMITED	225
BOYD MOVING AND STORAGE LIMITED	113
* BRADLEY AIR SERVICES LIMITED	683
BRINKS CANADA LIMITEE	1460
* BRITISH COLUMBIA STENA LINE LTD.	228
BURLINGTON NORTHERN RAILROAD	118
CABLECASTING LIMITED	202
CANADIAN HELICOPTERS LIMITED	935
CHUM LIMITED	1919
COMMISSION DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTE REGIONALE DE L'OUTAOUAIS	421
* CSX TRANSPORTATION INC.	190
DENISON MINES LIMITED	1961
DICOM COMMUNICATIONS DIRECTES CANADA LTEE	124
EASTERN AIR LINES INC.	306
ELDERS GRAIN COMPANY LTD.	163
EMPIRE STEVEDORING LTD.	208
* ENERCHEM TRANSPORT INC.	146
* FREDERICK TRANSPORT LIMITED	145
GENERAL ELECTRIC CANADA INC. NUCLEAR DIVISION	190
H & R TRANSPORT	183
HENDRIE TRANSPORTATION INC.	254
* INDUSTRIES JIM PATTISON LTEE	157
* ISLAND TELEPHONE COMPANY LIMITED	400
* J. I. DENURE (CHATHAM) LIMITED	688
KENT LINE LIMITED	328
KEY RADIO LIMITED	226
LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.	516
LIQUID CARGO LINES LIMITED	124
MARITIME ONTARIO FREIGHT LINES LIMITED	160
MCCALLUM TRANSPORT INCORPORATED	345
MCKINLAY TRANSPORT LTD.	345
MISENER HOLDINGS LIMITED	278
* MOTOROLA CANADA LIMITED	154
N. M. PATERSON & SONS LIMITED	415
N. YANKE TRANSFER LTD.	176
* NORQUESTEL INC.	603
NORTHERN TELECOM CANADA LIMITEE	610
PAUL'S HAULING LTD.	296
* PIPELINES TRANS-NORD INC.	118
PRAIRIE DRIVING SERVICES LTD.	224
RAWLCO COMMUNICATIONS LTD.	235
* REUTERS CANADA LIMITED	121
RIO ALGOM LIMITED	2510
* SERVICES D'AVIATION GENERAL HUDSON (CALGARY) INC.	252
SKYLINE CABLEVISION LIMITED	135
SOCIETE D'ELECTROLYSE ET DE CHIMIE ALCAN	383
TAGGART SERVICES LIMITED	455
* TANK TRUCK TRANSPORT LIMITED	182
TIME COMMUNICATIONS LIMITED	182
TIPPET RICHARDSON LIMITED	506
TRANSPORT DESGAGNES INC.	110
TRANSPORT GUILBAULT INC.	131
TRANSPORT KLEYSEN LTEE	913
TRANSPORT MCCALLUM (QUEBEC) INC.	199
* TRANSPORTS PROVOST INC.	1059
TRENTWAY-WAGAR INC.	141
* UNION DE BANQUES SUISSES (CANADA)	120
UNITED PARCEL SERVICE DU CANADA LTEE	3760
VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.	171
WESTCAN BULK TRANSPORT LTD.	519
WESTERN CABLESYSTEMS LTD.	148
WESTERN MANITOBA BROADCASTERS LIMITED	191
* YUKON ALASKA TRANSPORT LTD./ ALASKA WEST EXPRESS INC.	193
* ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.	182

Notes explicatives

1. Employeurs n'ayant présenté aucune correction, bien que des modifications leur eussent été demandées :

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   CARGILL LIMITED
   ELDERS GRAIN COMPANY LTD.
   LIGNES AERIENNES INTER-QUEBEC INC.
   VAN-KAM FREIGHTWAYS LTD.
   WESTERN BULK TRANSPORT LTD.

2. Employeurs qui n'ont pas déposé leurs rapports le 1er juin 1990 en raison de circonstances exceptionnelles, mais qui se sont engagés à le faire en octobre :

   AEROCAR QUEBEC LIMITEE
   AIR CREEBEC INC.[1]
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.[2]
   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.[3]
   SERVICE DE LIMOUSINE MURRAY HILL LTEE

3. Employeur ayant refusé de présenter un rapport et contre lequel des poursuites judiciaires ont été entamées :

   CANADA MESSENGER & TRANSPORTATION SYSTEMS INC.

4. Employeur dont le rapport a été soumis inclus dans l'évaluation des employeurs, sans avoir été pris en compte dans notre analyse :

   N. YANKEE TRANSFER LTD.

5. Employeurs dont les modifications ont été reçues trop tard pour être incluses dans l'analyse et dont le rapport a été publié sans qu'on y ait apporté de corrections :

   PUROLATOR COURRIER LTD.
   TRANS-NORTHERN PIPELINE INC.
   ROGER CABLE T.V. LIMITED
   REUTERS CANADA LIMITED

6. Employeurs dont le rapport ne se conforment pas entièrement à la Loi sur l'équité en matière d'emploi :

   AMJ CAMPBELL VAN LINES INC.
   ZIRCATEC PRECISION INDUSTRIES INC.

7. Rapports reçus mais non publiés :

   NEW BRUNSWICK BROADCASTING COMPANY LTD.
   CHALLENGER MOTOR FREIGHT INC.
   AIR CREEBEC INC.

---

1 Rapport déposé le 16 octobre 1990.
2 Rapport déposé le 2 octobre 1990.
3 Rapport déposé le 1er octobre 1990.